Tarifvertrag und Lehrvertrag

Eine Untersuchung über die Konkurrenz zwischen der Regelungszuständigkeit des Tarifvertrages und der Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern im geltenden Recht und zu dem Problem der Regelungszuständigkeit de lege ferenda, insbesondere angesichts des Entwurfs eines Berufsausbildungsgesetzes

---

INAUGURAL-DISSERTATION

zur

ERLANGUNG DER DOKTORWÜRDE

an der

JURISTISCHEN FAKULTÄT

der

PHILIPPS-UNIVERSITÄT MARBURG

vorgelegt von

WILHELM HIRTE

Referendar aus

BRAUNSCHWEIG

1928

WAISENHAUS-BUCHDRUCKEREI BRAUNSCHWEIG

Als

DISSERTATION

von der

JURISTISCHEN FAKULTÄT

angenommen

am 26. Juli 1928

Berichterstatter: *Professor Schulz-Schaeffer*

Mitberichterstatter: *G. J. R. Professor Leonhard*

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

MEINEN ELTERN!

INHALT

I. Einleitung. Geschichtliches zu der Frage 7
II. Tarifvertrag und Lehrvertrag nach geltendem Rechte 9
III. Die Zuständigkeit des Tarifvertrages und der Handwerkskammern und Innungen 11
IV. Kritik des geltenden Rechtszustandes:
a) Nachteile tariflicher Regelung 18
b) Vorzüge der tariflichen Regelung 23
V. Die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens in der Praxis . . 24
VI. Die Regelung im Entwurf zum Berufsausbildungsgesetz . . . 27
VII. Kritik der vom Entwurf vorgeschlagenen Regelung 31
VIII. Nachwort. Die Stellung des Reichsarbeitsgerichts 34

LITERATUR-VERZEICHNIS

Dersch, H.: Betriebsrätegesetz. Mannheim, Berlin, Leipzig 1920.

Enneccerus-Kipp-Wolff: Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Marburg 1923.

Feig-Sitzler: Betriebsrätegesetz. 3. Aufl. Berlin 1921.

Handwörterbuch der Staatswissenschaften, herausgegeben von Elster-Weber-Wieser. Band VI. 4. Aufl. Jena 1925.

Höniger-Schulz-Wehrle: Jahrbuch des Arbeitsrechtes. Band I—VII. Mannheim 1920/26.

Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechtes. Mannheim, Berlin, Leipzig 1927.

Hueck: Handbuch des Arbeitsrechtes. Leipzig 1927.

Jacobi, E.: Grundlehren des Arbeitsrechtes. Leipzig 1927.

Kaskel, W.: Arbeitsrecht, Bd. XXXI der Enzyklopädie der Rechts- und Staatswissenschaften. Berlin 1925.

v. Landmann: Kommentar zur Gewerbeordnung, VII. Aufl. München 1925.

Lotmar, Ph.: Arbeitsvertragsrecht. Leipzig, Bd. I 1902, Bd. II 1908.

Matthäi: Grundriß des Arbeitsrechtes. Mannheim, Berlin, Leipzig 1923.

Nipperdey: Beiträge zum Tarifrecht. Mannheim, Berlin, Leipzig 1924.

Oertmann, P.: Deutsches Arbeitsvertragsrecht. Berlin 1923.

v. Rohrscheidt: Kommentar zur Gewerbeordnung. II. Aufl. Berlin 1912.

Schulz, Ludwig: Das Recht des gewerblichen Lehrvertrages.

v. Schulz, Max: Tarifverträge, Schlichtung von Arbeitsstreitigkeiten, Betriebsrätegesetz. Berlin 1920.

Sitzler: Tarifvertragsrecht. Berlin 1921.

Staub-Könige: Kommentar zum Handelsgesetzbuch.

Titze: Das Recht des kaufmännischen Personals, Sonderabdruck aus Ehrenbergs Handbuch des gesamten Handelsrechts, Leipzig 1928.

Die Arbeit, Zeitung für Gewerkschaftspolitik und Wirtschaftskunde, herausgeg. von Theodor Leipart, Berlin.

Das Deutsche Handwerksblatt, Berlin (D.H.W.Bl.).

Das Gewerbe- und Kaufmannsgericht, Monatsschrift des Verbandes deutscher Gewerbe- und Kaufmannsgerichte, Berlin (G.K.G.).

Gewerkschaftszeitung, Organ des Allg. Deutschen Gewerkschaftsbundes, Berlin.

Industrieschutz, Zeitung des deutschen Industrieschutzverbandes, Jahrgang 1922.

Juristische Wochenschrift, Organ des deutschen Anwaltsvereins (J.W.).

Kartenauskunftei des Arbeitsrechtes, herausgeg. von Dr. Kallee.

Mitteilungen der Schlichtungsausschüsse in Württemberg, Stuttgart.

Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht, herausgeg. von Dr. Dersch, Dr. Kaskel, Dr. Sitzler, Dr. Syrup, Mannheim, Berlin, Leipzig (N.Z.f.A.R.).

Rechtsprechung in Arbeitssachen, Grundsätzliche Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichtes, der Landesarbeitsgerichte und Arbeitsgerichte, herausgeg. von Volkmar, Feig, Wagemann und Harmening. Berlin.

Rechtsprechung im Arbeitsrecht, von Potthoff, Jadesohn und Dr. Meißinger, Stuttgart 1927.

Reichsarbeitsblatt (R.Arb.Bl.).

Reichsgesetzblatt (R.G.Bl.).

Das Schlichtungswesen, Mitteilungsblätter der Schlichtungsausschüsse im Deutschen Reich, Stuttgart (Schl.W.).

I. EINLEITUNG.

Geschichtliches zu der Frage.

Daß Tarifverträge Bestimmungen über das Lehrlingswesen enthalten, ist durchaus nicht eine Neuerscheinung der Nachkriegszeit. Vielmehr wurde schon 1886 anläßlich der Verhandlungen über den Abschluß eines Tarifvertrages im Buchdruckergewerbe das Lehrlingswesen berücksichtigt und besonders durch Aufstellung einer Lehrlingsstaffel versucht, die Zahl der Lehrlinge in ein angemessenes Verhältnis zu der Zahl der in demselben Betriebe beschäftigten Gehilfen zu setzen[1]. Auch der Tarifvertrag im Buchdruckergewerbe vom Jahre 1896 enthielt eine solche Regelung. Ebenso behandelten teilweise Tarifverträge aus dem Baugewerbe Fragen des Lehrlingswesens[2]. Ihre Zulässigkeit wurde damals nicht bestritten. Es ist allerdings zu berücksichtigen, daß die Tarifverträge noch nicht die Bedeutung hatten, die ihnen die V.O. vom 23. 12. 1918 gab. Damals waren sie nur obligatorisch verpflichtende Verträge. Erst die V.O. vom 23. 12. 1918[3] legte den schriftlich abgeschlossenen Tarifverträgen eine höhere Bedeutung bei. Ihr Inhalt wurde unmittelbar Inhalt des Einzelarbeitsvertrages zwischen Mitgliedern der vertragsschließenden Parteien, sie konnten zuungunsten der Arbeitnehmer nicht geändert werden. Endlich wurde durch die Allgemeinverbindlichkeitserklärung die Möglichkeit geschaffen, auch Nichtbeteiligte in den Tarifvertrag einzubeziehen. Jetzt nahm die tarifliche Regelung der Arbeitsverhältnisse an Zahl und Bedeutung erheblich zu und mit ihr auch die der Lehrverhältnisse. Für letztere kam noch hinzu, daß bei der Unzulänglichkeit der geltenden gesetzlichen Regelung des Lehrlingswesens und den schweren wirtschaftlichen Nöten der Lehrlinge, die zum größten Teil selbst aus Arbeitnehmerkreisen stammen, eine Regelung der Lehrlingsverhältnisse dringend notwendig wurde, wozu die Tarifverträge geeignet zu sein schienen. So beschloß auch schon der 10. Gewerkschaftskongreß in Nürnberg 1919, sich des Lehrlingswesens anzunehmen und insbesondere die Lehrverträge in die tarifliche Regelung einzubeziehen[4]. Tatsächlich wurde dann in der folgenden Zeit in sehr vielen

[1] 32. Sonderheft zum R.Arb.Bl.
[2] Handwörterbuch der Staatswissenschaften Bd. VI S. 229 ff.; L. Schulz, N.Z.f.d.A.R. 1925/397.
[3] R.G.Bl. S. 1458.
[4] Die Arbeit 1925, S. 545.

Tarifverträgen das Lehrlingswesen geregelt, und zwar nicht nur für die Industrie und den Handel, sondern auch für das Handwerk.

Die Regelung der Tarifverträge beschränkte sich nicht darauf, die Entlohnung der Lehrlinge und ihre sonstigen Arbeitsbedingungen, wie Urlaub, Arbeitszeit, Ruhepausen usw. zu regeln, sondern es wurden auch Bestimmungen getroffen über Fragen wie Lehrbefugnis, Lehrlingszahl, Fortbildungsschulbesuch, die gegenseitigen Rechte und Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings hinsichtlich der Ausbildung und andere[5].

Mit der Zunahme der Regelung des Lehrlingswesens im Tarifvertrag wuchs auch die Zahl der Stimmen, die eine solche Regelung für unzulässig erklärten. Mit Rücksicht auf die eingehende Regelung, die die Lehrverhältnisse in Handwerksbetrieben in der Gew.Ord. selbst gefunden haben, und mit Rücksicht auf die Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern, wurde besonders von Handwerkskreisen Widerspruch erhoben. Dementsprechend ist auch die Zahl der Tarifverträge, die Lehrlinge in Handwerksbetrieben erfassen, sehr gering. Nur 3 Prozent aller Tarifverträge, die im Jahre 1923 überhaupt Lehrverhältnisse regelten, gehörten ins Handwerk, während 37 Prozent gewerbliche und 60 Prozent kaufmännische Lehrlinge betrafen[6].

In Wissenschaft und Praxis ist die Streitfrage nach der Zulässigkeit tariflicher Regelung des Lehrlingswesens viel erörtert. Heute kann man allerdings feststellen, daß sie in der Hauptsache erledigt ist. Nur noch die Teilfrage nach dem Verhältnis des Tarifvertrages zu der Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen ist strittig.

Von besonderer Bedeutung für die Praxis ist zunächst die Stellung des Reichsarbeitsministers. Dieser hat sich verschiedentlich für die Zulässigkeit tariflicher Regelung ausgesprochen. (Bescheid vom 10. 7. 1920, R.Arb.Bl. 1921 S. 99 und vom 30. 11. 20, R.Arb.Bl. 1921 S. 323.) Auch der preußische Handelsminister hat sich dieser Ansicht angeschlossen (Erlaß vom 9. 11. 1923 G.K.G. 28/175).

Auch Schlichtungsausschüsse und Demobilmachungskommissare haben sich beim Fällen von Schiedssprüchen bzw. bei ihrer Verbindlichkeitserklärung mit der Frage zu befassen gehabt. Sie haben sich z. T. für, z. T. gegen die Zulässigkeit ausgesprochen, ohne daß man hier von einer überwiegenden Meinung sprechen könnte.

Ebenso ist die Stellungnahme der Gewerbe- und Kaufmannsgerichte nicht einheitlich, die sich in fast gleicher Zahl für und gegen die tarifliche Regelung entschieden haben.

Bei den Urteilen der L.G. und O.L.G. läßt sich aber eine Mehrheit für die tarifliche Regelung erkennen.

Vgl. O.L.G. Hamm vom 27. 4. 22, G.K.G. 28/571; O.L.G. Naumburg, Urteil vom 15. 5. 25 und 17. 6. 24, J.W. 1925/1887 und 281;

[5] R.Arb.Bl. (N.A.T. 1923 S. 223 ff.)
[6] R.Arb.Bl. N.A.T. 1923 S. 223.

O.L.G. Dresden, Urteil vom 8. 11. 23, N.Z.f.A.R. 1924/113 und Urteil vom 9. 5. 23, Schl.W. 6/57; L.G. Berlin I, Urteil vom 8. 10. 25, N.Z.f.A.R. 1926/306; L.G. Köln, in J.W. 1928/224 u. a.

Von Urteilen der Landesarbeitsgerichte liegen in bejahendem Sinne vor:

Urteil des L.Arb.Ger. Elberfeld vom 15. 9. 27 in „Rechtsprechung in Arbeitssachen" Jhg. I Heft 5 und Urteil des L.Arb.Ger. Essen vom 30. 11. 1927, ebenfalls in „Rechtsprechung in Arbeitssachen" Jhg. I Heft 8.

Dagegen vertreten den Standpunkt, daß eine tarifliche Regelung unzulässig sei, folgende Gerichte:

L.G. Frankfurt a. M., Urteil vom 7. 4. 22, N.Z.f.A.R. 1922 S. 630; L.G. Darmstadt, Urteil vom 16. 5. 22 in J.W. 1922 S. 1735 und O.L.G. Kiel, Urteil vom 20. 6. 23, R.Arb.Bl. 1924 S. 394.

Die Wissenschaft hat sich sogar mit überwältigender Mehrheit für eine tarifliche Regelung ausgesprochen.

Vgl.: Erdel, Kartenauskunftei, Karte „Tarifvertrag und Lehrvertrag", Schl.W. 3/73, 4/233; Sitzler, Tarifvertragsrecht § 1 Anm. 2b; v. Landmann, a.a.O. Vorb. zu Titel VII, Abschnitt 3; Kaskel, a.a.O. S. 142; Hueck-Nipperdey Bd. I S. 63; Nipperdey, a.a.O. S. 195 Anm. 1; Jacobi, a.a.O. S. 64 Anm. 83; Oertmann, a.a.O. § 65; Titze, J.W. 1924 S. 224; Baum, J.W. 1922 S. 1735; Lieb, G.K.G. 25/14; Luppe, R.Arb. Bl. 1923 S. 101.

II. Tarifvertrag und Lehrvertrag nach geltendem Recht.

Da die Tarifvertragsordnung selbst nicht angibt, ob sie auch auf Lehrverträge anzuwenden sei, aber andererseits die Lehrverträge auch nicht ausschließt, liegt die Entscheidung der Frage in der Beantwortung der Vorfrage, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag ist. Denn nach der V.O. vom 23. 12. 1918 können im Tarifvertrag Bedingungen künftiger „Arbeitsverträge" festgelegt werden. Wenn also der Tarifvertrag auch Lehrverträge regeln soll, so muß der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag, der Lehrling ein Arbeitnehmer sein.

Diese Arbeitnehmereigenschaft wird dem Lehrling ja oft abgesprochen[7]. Mit der heute herrschenden Lehre kann man aber doch annehmen, daß der Lehrling Arbeit im Sinne eines Arbeitsvertrages leistet[8].

Zwar wird seine Tätigkeit im Anfang wenig produktiv sein, wenn der Lehrling auch hier schon durch Handreichungen, Aufräumungsarbeiten usw. wenigstens etwas nutzbringende Arbeit für den Betrieb leistet. Sehr bald wird er aber ein produktives Mitglied im Betrieb des

---

[7] L.G. Darmstadt, 12. V. 22. J.W. 22/1735. Schl.Aussch. München. Schl.W. 4/24 Dem.Komm. Hessen J.W. 23/254.

[8] Vgl. die Literatur, die sich für eine tarifliche Regelung ausgesprochen hat.

Meisters. Daß selbst die Lehrmeister auf diesem Standpunkt stehen, zeigt ja am eindringlichsten die Tatsache, daß sie sehr gern Lehrlinge in ihren Betrieb aufnehmen, so gern sogar, daß der Gesetzgeber sich genötigt gesehen hat, gegen die sog. Lehrlingszüchterei einzuschreiten (G.O. § 128). Wenn doch der Lehrling wirklich nur ein unrentabler Faktor wäre, wozu wären dann die Vorschriften zur Bekämpfung der Lehrlingszüchterei notwendig? Ferner unterscheidet sich die Tätigkeit des Lehrlings sehr von der des Schülers, die nicht als Arbeit im Sinne eines Arbeitsvertrages aufzufassen ist. Dieser wird nur tätig, um dabei zu lernen, seine Tätigkeit ist wertloses Nachahmen und Nachschaffen. Die Tätigkeit des Lehrlings soll sich zwar auch in erster Linie nach dem Ausbildungszweck richten, aber sie ist doch kein wertloses Nachahmen wie beim Schüler[9]. Denn die durch seine Tätigkeit geschaffenen Güter bilden eine wesentliche Gegenleistung für die Lehrtätigkeit des Arbeitgebers, besonders in der heutigen Zeit, wo die Zahlung eines Lehrgeldes zur seltenen Ausnahme geworden ist.

Diese Tatsache, daß die Tätigkeit des Lehrlings Arbeit, der Lehrling also Arbeitnehmer im Sinne des Arbeitsrechtes ist, findet ihre Bestätigung in zahlreichen arbeitsrechtlichen Gesetzen und Verordnungen, die den Lehrling zu den Arbeitnehmern rechnen. Erwähnt sei nur die Überschrift zu Titel VII der Gew.Ordn.; B.G.B. § 196 Nr. 9; V.O. vom 23. 11. 1918 über die Arbeitszeit in Bäckereien (R.G.Bl. 1918 S. 1329); V.O. vom 23. 11. 1918 über die Arbeitszeit gewerblicher Arbeiter (R.G.Bl. S. 1339), die auch für Lehrlinge gilt; ferner V.O. vom 12. 2. 1920 über Einstellung und Entlassung von Arbeitern (R.G.Bl. S. 218); V.O. vom 18. 3. 1919 über die Arbeitszeit der Angestellten (R.G.Bl. S. 319) und das Betriebsrätegesetz vom 4. 1. 1920 §§ 11, 12 (R.G.Bl. S. 147) und andere. Wenn diese Rechtsnormen auch nicht mit allgemeiner Gültigkeit die Arbeitnehmereigenschaft des Lehrlings feststellen wollen, sondern nur für ihren Geltungsbereich den Lehrling zu den Arbeitnehmern rechnen, so ist doch, besonders aus den Verordnungen, die ungefähr gleichzeitig mit der Tarifvertragsverordnung erlassen sind, die Tendenz des Gesetzgebers zu erblicken, den Lehrling den Arbeitnehmern gleichzustellen. Dies kann aber nur die Ansicht unterstützen, daß auch im Sinne der V.O. vom 23. 12. 1918 der Lehrling zu den Arbeitnehmern zu rechnen ist.

Ferner trifft der Zweck der Tarifverträge, einheitliche Arbeitsbedingungen zu schaffen unter Sicherung gewisser Mindestforderungen der Arbeitnehmer, wie er durch die V.O. vom 23. 12. 1918 gefördert wird, auch für Lehrlinge zu[10].

Wenn schon angesichts der Tatsachen die Ansicht derer, die eine tarifliche Regelung für zulässig halten, zur herrschenden Meinung ge-

[9] Lotmar I S. 79. Molitor, Schl.Wesen 1926/4 ff.
[10] D.H.W. Bl. 17. Jahrg. S. 94, Erdel, Schl.W. 4/233.

worden ist, so dürfte seit Erlaß des Arb.Ger.Ges.[11] daran nicht mehr zu zweifeln sein. Einmal rechnet auch dieses Gesetz in seiner Definition des Arbeitnehmers im § 5 den Lehrling zu den Arbeitnehmern. Aber für die Lösung der strittigen Frage, ob Lehrlingsverträge im Tarifvertrage geregelt werden können, gibt das Gesetz noch im § 48 Abs. 2 eine Antwort, die den Streit endgültig beendigen dürfte. Es heißt in § 48 Abs. 2:

„Für Streitigkeiten aus einem Arbeits- oder Lehrverhältnis und aus Verhandlungen über die Eingehung eines Arbeits- oder Lehrverhältnisses, das sich nach einem Tarifvertrage bestimmt, können, unbeschadet der Vorschriften der §§ 38—40 Z.P.O. die Parteien des Tarifvertrages die Zuständigkeit eines an sich örtlich unzuständigen Arbeitsgerichtes vereinbaren."

Es gibt also Lehrverträge, die sich nach einem Tarifvertrage richten. Dies setzt voraus, daß im Tarifvertrag auch die Lehrverhältnisse geregelt werden können. Ein Tarifvertrag nach der V.O. vom 23. 12. 1918 hat auf Lehrverträge, die zwischen den Mitgliedern der vertragschließenden Parteien geschlossen werden, dieselbe Wirkung der Unabdingbarkeit und Unmittelbarkeit wie auf jeden gewöhnlichen Arbeitsvertrag zwischen beteiligten Personen. Die V.O. vom 23. 12. 1918 ist also auch auf Lehrverträge anzuwenden. Der Wortlaut der VO. ließ dies nicht genau erkennen. Es war Sache der Gesetzesauslegung, in dieser Hinsicht den Sinn des § 1 der V.O. vom 23. 12. 1918 festzustellen. Nachdem schon in Wissenschaft und Praxis festgestellt war, daß auch im Sinne der Tarifvertragsordnung die Lehrverträge zu den Arbeitsverträgen zu rechnen seien, hat nunmehr der Gesetzgeber selbst in einem neuen Gesetz der früheren Rechtsnorm, die zu Zweifelsfragen Anlaß gegeben hatte, eine authentische Auslegung gegeben. Angesichts dessen kann heute an der Zulässigkeit tariflicher Regelung des Lehrlingswesens nicht mehr gezweifelt werden.

III. Die Zuständigkeit des Tarifvertrags und der Handwerkskammern und Innungen.

Wenn also heute rechtlich gegen die Zulässigkeit tariflicher Regelung des Lehrlingswesens im allgemeinen nichts mehr eingewendet werden kann, so gilt dies doch nur mit Einschränkung für Lehrlinge in Handwerksbetrieben. Für diese hat nämlich die Gew.Ordn. in den §§ 129—132 a eine besonders eingehende Regelung getroffen und außerdem gewisse Selbstverwaltungskörper des Handwerks ermächtigt, das Lehrlingswesen zu regeln. Es gehört nach § 81 a Ziff. 3 die nähere Regelung des Lehrlingswesens zu den Aufgaben der Innung. Ebenso liegt nach § 103 e Ziff. 1 Gew.Ordn. den Handwerkskammern die nähere Regelung des Lehrlingswesens ob. Und zwar haben die von der Hand-

[11] R.G.Bl. 1926 S. 507.

werkskammer erlassenen Vorschriften vor denen der Innung den Vorzug. § 103 f Abs. 2.

Wie nun zwingende Vorschriften der Gew.Ordn. selbst über das Lehrlingswesen weder durch Einzelvertrag noch durch Kollektivvertrag abgeändert werden können, so können auch, soweit Innung oder Handwerkskammer innerhalb ihrer Zuständigkeit eine Regelung getroffen hat, die von diesen Selbstverwaltungskörpern aufgestellten Rechtsnormen nicht durch Tarifvertrag geändert werden. Dies ist in Wissenschaft und Praxis unbestritten. Nur darüber gehen die Meinungen auseinander, wie weit die Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern reiche.

Von Arbeitgeberseite besonders wird behauptet, daß die Innungen und Handwerkskammern für die Regelung des gesamten Lehrlingswesens durch die §§ 81 a bzw. 103 e ohne Einschränkung zuständig seien.

Vgl. O.L.G. Kiel R.Arb.Bl. 1924 (U. v. 20. 11. 23), O.L.G. Naumburg (17. 6. 24) J.W. 1925/281, L.G. Frankfurt a/M. D.H.W.Bl. 16/145, Schl.Aussch. Braunschweig D.H.W.Bl. 1923/37, E. Maschke Schl. W. 5/45, Spang D.H.W.Bl. 16/148.

Eine Einschränkung in der Zuständigkeit der Handwerksorganisationen macht besonders der Reichsarbeitsminister in seinem Bescheid vom 30. 11. 1920[12]. Er sagt darin, daß einer tariflichen Regelung des Lehrlingswesens nichts im Wege stände, „soweit nicht die besonderen Stellen übertragenen Befugnisse hierdurch berührt werden."

„Für das Handwerk hat die Gew.Ordn. den Innungen und Handwerkskammern derartige Befugnisse übertragen. Eine tarifliche Regelung ist für Handwerkslehrlinge deshalb nur insoweit zulässig, als nicht Innung oder Handwerkskammer zuständig sind oder sie von ihren Befugnissen keinen Gebrauch gemacht haben."

Über die Zuständigkeit selbst heißt es dann:

„Die bezeichnete Zuständigkeit beschränkt sich meines Dafürhaltens auf die öffentlich-rechtliche Seite des Lehrverhältnisses, d. h. auf die Regelung derjenigen Bestimmungen, die unmittelbar die Ordnung des Lehrverhältnisses, die Ausbildung des Lehrlings, Ablegung von Prüfungen, Feststellung der Befugnis zum Anleiten von Lehrlingen, Feststellung von Lehrlingshöchstzahlen und die Sicherung des Zweckes der Lehre angeben.

Die Innungen und Handwerkskammern sind dagegen nicht befugt, in die rein privatrechtlichen Beziehungen zwischen Meister und Lehrling einzugreifen und Vorschriften über die den Lehrlingen zu zahlende Vergütung, Bezahlung oder Kostenentschädigung zu treffen.

Hiernach können diese Entschädigungen tariflich für Handwerkslehrlinge vereinbart werden. Diese tariflichen Bestimmungen treten

[12] R.Arb.Bl. 1921 S. 329.

alsdann, soweit sie für Lehrlinge günstiger sind, an die Stelle der betreffenden Bestimmungen des Einzelvertrages."

Auf demselben Standpunkt steht der preußische Minister für Handel (Erlaß vom 4. 6. 1923 G.K.G. 28/175). Von Vertretern der Wissenschaft haben dieselbe Ansicht:

v. Landmann § 103 e, Sitzler § 1 Anm. 2 b. Matthäi, a.a.O.; Erdel Schl.W. 3/73, Kartenauskunftei; Staub-Könige § 76. E. Schindler im Handwörterbuch der Staatswissenschaften Bd. VI S. 299 ff.

Auch das L.Arb.Ger. Essen in seinem Urteil vom 30. 11. 27 (Rechtsprechung in Arbeitssachen, Jhg. I, Heft 8) vertritt denselben Standpunkt.

Selbstverständlich gibt der Reichsarbeitsminister in dem oben erwähnten Erlaß nur seine persönliche Meinung wieder bzw. die des R.Arb.Ministeriums, ohne den Streit in seinem Sinne etwa zu entscheiden.

Man muß vielmehr von der Gew.Ordn. selbst ausgehen und prüfen, ob sie nicht irgendwelche Anhaltspunkte für den Umfang der Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen gibt.

In § 81 a Gew.Ordn. ist den Innungen „die nähere Regelung des Lehrlingswesens" übertragen, und ebenso macht § 103 e den Handwerkskammern „die nähere Regelung des Lehrlingswesens" zur Aufgabe. Beide Male heißt es „nähere Regelung". Das kann kein Zufall sein. Hätte es den genannten Organisationen obliegen sollen, das gesamte Lehrlingswesen zu regeln, etwa einschließlich der umstrittenen Punkte der Entlohnung, des Urlaubs usw., so wäre der Ausdruck „nähere Regelung" unerklärlich. Es hätte dann genügt, den Handwerkskammern und Innungen „die Regelung" des Lehrlingswesens zu übertragen. Die sowohl im § 81 a als auch im § 103 e gewählten Worte sollen vielmehr folgendes zum Ausdruck bringen:

Die Gew.Ordn. selbst hat in den §§ 126—132 a Bestimmungen über das Lehrlingswesen getroffen. Diese sollen gleichmäßig Anwendung finden auf die verschiedenen Handwerkerberufe und lassen deshalb nur eine ganz allgemeine Regelung zu. Es liegt aber auf der Hand, daß für die verschiedenen Gegenden Deutschlands und für den einen oder den anderen Beruf noch eine eingehendere Regelung nötig ist, die sich aber, wie aus den Worten „nähere Regelung" zu folgern ist, im Rahmen der Gew.Ordn. halten muß. Hierfür sind die Innungen und Handwerkskammern zuständig[13].

Nun enthält sicherlich auch die Gew.Ordn. privatrechtliche Bestimmungen, wie die über die Dauer der Lehrzeit, Probezeit, Kündigung und Entschädigungsanspruch. Daher ist es vielleicht nicht ganz richtig, die Zuständigkeit so abzugrenzen, daß die Handwerkskammern und Innungen für die öffentlich-rechtliche Seite und der Tarifvertrag für die privatrechtliche Seite zuständig seien. Aber trotzdem besteht zwischen

[13] Kartenauskunftei, Karte „Innung".

den Fragen der Entlohnung, der Ferien, täglichen Arbeitszeit und der Ruhepausen und den Fragen, die in der Gew.Ordn. geregelt sind, ein merkbarer Unterschied. Denn die Bestimmungen der Gew.Ordn. lassen sich alle aus einem Gesichtspunkte heraus erklären, der so auch ein Anhaltspunkt für die Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen ist. Dieses, allen Bestimmungen der Gew.Ordn. über das Lehrlingswesen Gemeinsame ist der Zweck, eine tüchtige Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses zu gewährleisten. Alle Bestimmungen der Gew.-Ordn. über das Lehrlingswesen erklären sich daraus, daß der Lehrvertrag Elemente eines Ausbildungs-Vertrages enthält.

Hinsichtlich der Lehrbefugnis des Lehrherrn (§§ 126, 126 a, 129, 129 a Gew.Ordn.) ist dies offensichtlich. Daß es zur Erreichung des angegebenen Zweckes auch nötig ist, für Lehrherrn und Lehrling, besondere Pflichten hinsichtlich der Ausbildung festzulegen (§§ 127, 127 a), bedarf auch keiner weiteren Erörterung. Weil nur bei einem schriftlich abgeschlossenen Vertrage Gewähr dafür geboten ist, daß sich die Parteien beim Abschluß wirklich klar geworden sind, was für einen Vertrag sie abgeschlossen haben und welche Pflichten sie damit übernommen haben, hat der Gesetzgeber sich bemüht, die Schriftlichkeit des Lehrvertrages zu fördern (§ 127 d S. 1, 127 f) und sie schließlich im § 126 b unter Angabe eines gewissen Mindestinhaltes sogar obligatorisch gemacht. Ferner kann eine ordentliche Ausbildung nur erfolgen, wenn der Lehrling sich eine bestimmte eitlang in die Lehre eines Meisters begibt (§ 130 a). Um das früher so oft übliche Entweichen aus der Lehre zu verhindern, hat das Gesetz einmal am Anfang der Lehrzeit eine Probezeit eingeführt, in der jeder Vertragsteil das Verhältnis noch lösen kann (§ 127 b, Abs. 1); nach dieser Zeit aber muß der Lehrling die vorgeschriebene Zeit durchhalten und kann nur bei ganz besonderen Gründen, die deshalb vom Gesetz genau bezeichnet sind (§ 127 b) die Lehre verlassen. Aus diesem Gesichtspunkt heraus, daß der Lehrling seine Lehrzeit ordnungsmäßig beenden soll, erklärt sich auch das Recht der Polizeibehörde, den Lehrling beim unbefugten Verlassen der Lehre zwangsweise zurückzuführen (§ 127 d). Auch die Vorschriften über den Entschädigungsanspruch des Lehrherrn (§ 127 g), für den der Vater des Lehrlings und der Arbeitgeber, der den Lehrling zum Verlassen der Lehre verleitet hat, eventuell mithaften, erklären sich so. Die Vorschrift des § 127 e ist auch nur eine Folge der Tatsache, daß ein Lehrverhältnis nach Ablauf der Probezeit nur aus bestimmten Gründen (§ 127 b) gelöst werden kann. Will der Lehrling einen anderen Beruf ergreifen, so hat niemand ein Interesse daran, ihn in der Lehre zu halten. § 127 e Gew.-Ordn. schafft nur gewisse Sicherheiten dafür, daß die Lehrlinge nicht unter der vorgespiegelten Angabe, ein anderes Gewerbe ergreifen zu wollen, vorzeitig ihren Lehrmeister verlassen. Daß die Vorschriften über Zeugnis (§ 127 c), Lehrlingszüchterei (128, 130), die Dauer der Lehrzeit (§ 130 a) und das Prüfungswesen (§§ 131—132 a) dazu dienen,

eine ordentliche Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses zu fördern, ist wieder offensichtlich.

Das Interesse des Staates kann ja bei der Regelung gar nicht weiter gehen, als es erforderlich ist, um eine tüchtige Ausbildung des Nachwuchses zu sichern.

Ursprünglich ist doch der Lehrvertrag eine rein privatrechtliche Angelegenheit zwischen dem Meister und dem Lehrling bzw. dessen gesetzlichem Vertreter. Nur hat der Staat, wie an der Ausbildung und Erziehung der Jugend überhaupt, so auch an der Heranbildung des gewerblichen Nachwuchses ein besonderes Interesse daran, daß diese Ausbildung ordnungsgemäß vonstatten geht und der Lehrling wirklich zu einem Handwerker ausgebildet wird, der sein Fach versteht[14]. Aus diesem Gedanken heraus erklärt sich die bis ins 19. Jahrhundert übliche berufsständische Regelung durch Innungen und Zünfte. Dem allgemeinen Drang nach Freiheit im Anfang des vorigen Jahrhunderts fiel auch diese Lehrlingsregelung zum Opfer. Die Gew.Ordn. von 1869 führte auch für das Lehrlingswesen die Vertragsfreiheit ein. § 105 Gew.-Ordn. galt und gilt auch noch heute für das Lehrlingswesen. Ebenso war die Freiheit der Lehrlingshaltung, wie sie § 41 Gew.Ordn. aufstellt, eine Errungenschaft der Gew.Ordn. von 1869. Immerhin sahen auch die Verfasser der Gew.Ordn. von 1869 ein, daß man hinsichtlich der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses nicht alles den Parteien überlassen dürfe. Man schuf deshalb bereits damals einige gesetzliche Bestimmungen, die das Interesse der Allgemeinheit an der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses sichern sollten. Es zeigte sich aber bald, daß diese gesetzlichen Maßnahmen nicht ausreichten. Die für die Berufsausübung erforderlichen Kenntnisse nahmen immer mehr ab. Die Meister erfüllten ihre Ausbildungspflicht nur sehr wenig. Zeugnisse wurden überhaupt sehr selten ausgestellt, eine vorzeitige Lösung des Lehrverhältnisses sowie ein Entlaufen der Lehrlinge war häufig[15]. Die Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses war also aufs schwerste gefährdet. Deshalb schuf die Novelle zur Gew.Ordn. vom 17. 7. 1878 weitere gesetzliche Bestimmungen, die man für geeignet hielt, eine gute Lehrlingsausbildung zu sichern. Da aber auch dies vergeblich war, vielmehr noch immer Klagen über schlechte Lehrlingsausbildung laut wurden, übertrug man durch die Novelle vom 8. 12. 1884 (erweitert durch Novelle vom 6. 7. 1887) den wieder zu neuem Leben erwachten Innungen die Regelung des Lehrlingswesens; und, da auch die Innungen die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllten, gab man den durch die Novelle vom 29. 7. 1896 (Handwerkernovelle) geschaffenen Handwerkskammern dieselbe Aufgabe. Man hat aber dadurch den Grundsatz der Vertragsfreiheit für das Lehrlingswesen nicht gänzlich ausschalten wollen. Vielmehr sollten die genannten Handwerkerorganisationen, da

[14] Handwörterbuch der Staatswissenschaften S. 299 ff.
[15] Handwörterbuch der Staatswissenschaften S. 299 ff.

sie geeigneter sind als die Behörden des Staates, das Interesse der Allgemeinheit an einer sachgemäßen Ausbildung der Lehrlinge wahrnehmen. Damit ist aber zugleich ihre Zuständigkeit begrenzt. Nur soweit Vorschriften erforderlich sind, um eine Gewähr zu schaffen für eine ordentliche Ausbildung, sind die Innungen und Handwerkskammern zuständig. Diese Vorschriften hängen alle mit der Natur des Lehrvertrages als eines Ausbildungsvertrages zusammen.

Für rein arbeitsrechtliche Fragen des Lehrvertrages bleibt allein Parteivereinbarung maßgebend, soweit allerdings nicht sonst gesetzliche Einschränkungen bestehen. An der Regelung der Fragen der Entlohnung, des Urlaubs, der Arbeitszeit und der Ruhepausen hat der Gesetzgeber bei Lehrlingen nicht mehr Interesse als bei anderen, besonders jugendlichen Arbeitern. Auch die Regelung dieser Fragen den Innungen und Handwerkskammern zu übertragen, lag gar kein Grund vor.

Nun hat allerdings das O.L.G. Naumburg in einem Urteil vom 17. 6. 24[16] nachzuweisen versucht, daß auch die Regelung der Entschädigungsfrage den Handwerkskammern zustehen müßte. Es geht dabei davon aus, daß zwischen der Dauer der Lehrzeit, deren Regelung unbestritten zur Aufgabe der Handwerkerorganisationen gehöre, und der Höhe der Entlohnung eine enge Wechselwirkung bestehe. Denn der Lehrherr könne sich zu einer langen Lehrzeit nur verpflichten, wenn er die Gewißheit habe, daß sich die Entschädigungssätze während dieser Zeit in angemessenen Grenzen halten und nicht später erhöht werden könnten, ohne daß er bei der Erhöhung einen Einfluß ausüben könne. Bei einem gewöhnlichen Arbeitsvertrage sei der Arbeitgeber durch eine mehr oder weniger kurze Kündigungsfrist geschützt, die es beim Lehrvertrage nicht gäbe.

Dieser hier angeführte Gesichtspunkt ist ja zweifellos ein Nachteil tariflicher Regelung. Aber an der Zulässigkeit nach geltendem Rechtszustand kann er nichts ändern, da er keine zwingenden gesetzlichen Gründe dagegen anführt. Es ist auch zu beachten, daß es gewöhnliche Arbeitsverträge gibt, die ebenfalls auf längere Zeit abgeschlossen sind, ohne daß sie mit kurzer Frist zu kündigen sind. Und doch unterliegen diese dem Tarifvertrag.

Die Regelung der Entlohnungsfrage hat mit der Durchführung einer tüchtigen Ausbildung nichts zu tun. Daran können auch die weiter vom O.L.G. Naumburg in dem erwähnten Urteil angeführten Gründe nichts ändern. Es will nämlich die Unzulässigkeit tariflicher Regelung der Entschädigungssätze aus bereits eingetretenen Folgen unsachgemäßer Festsetzung der Lehrlingslöhne folgern. Es führt Beispiele an, in denen wegen zu hoher Festsetzung der Lehrlingslöhne an sich geeignete Meister sich abhalten ließen, Lehrverträge abzuschließen. Ebenso sei es klar, daß bei zu niedrigen Lehrlingslöhnen der Zustrom geeigneter Lehrlinge aufhöre. Aber dieses sind nur Nachteile der tarif-

[16] J.W. 1925/281.

lichen Regelung, die eine Zuständigkeit der Innung nach § 81 a Ziff. 3 und der Handwerkskammer nach § 103 c Ziff. 1 nicht begründen können. Denn die den genannten Organisationen hier übertragenen Befugnisse beschränken sich darauf, Rechtsnormen aufzustellen, um bei bestehenden Lehrverhältnissen eine tüchtige Ausbildung durchzuführen, evtl. bei fehlender Lehrbefugnis das Zustandekommen eines Lehrvertrages überhaupt zu verhindern. Es läßt sich aus den genannten Gesetzesstellen aber kein Recht ableiten, dafür zu sorgen, daß geeignete Lehrstellen und geeignete Lehrlinge in genügender Zahl vorhanden sind. Dies ist Sache der Lehrstellenvermittlung und Berufsberatung, für die nach § 1 Abs. 2 des R.G. über Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenfürsorge vom 16. Juli 1927[17] die Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung zuständig ist. Den Wirkungskreis der Innungen und Handwerkskammern berührt die Frage der Beschaffung einer genügenden Zahl geeigneter Lehrherren und Lehrlinge nur insofern, als es eine Frage der gemeinsamen gewerblichen Interessen ist, zu deren Förderung die Innung nach § 81 Gew.-Ordn. und zu deren Vertretung die Handwerkskammer nach § 103 Abs. 1 berufen ist. Man kann aber hieraus kein Recht der Innungen und Handwerkskammern herleiten, die Lehrlingsentschädigung bindend zu regeln. Wollte man dies tun, so müßte man die Innung auch für befugt halten, die Entschädigung der Gesellen bindend zu regeln. Denn zu den Aufgaben der Innung gehört auch die Förderung eines gedeihlichen Verhältnisses zwischen Meister und Gesellen (§ 81 Z. 2), gleichsam als besonderer Abschnitt der Förderung der gemeinsamen gewerblichen Interessen. Ein gedeihliches Verhältnis liegt aber dann nicht vor, wenn die Entschädigungssätze sich in unangemessenen Grenzen halten. Trotzdem wird aber niemand die Innung für befugt halten, die Gesellenlöhne bindend zu regeln und die freie Vereinbarung hierüber auszuschließen. Wenn es also auch wirklich im Interesse des Handwerks liegt, daß geeignete Lehrstellen und Lehrlinge vorhanden sind, so kann man aus der Tatsache allein, daß die Handwerkskammern und Innungen zur Förderung der gewerblichen Interessen des Handwerks berufen sind, nicht schließen, daß sie, um für Angebot und Nachfrage sorgen zu können, auch die Entschädigungssätze bindend festsetzen können.

Es ist also festzustellen, daß Handwerkskammern und Innung zur Regelung des Lehrlingswesens zuständig sind, soweit es sich um die Ausbildung der Lehrlinge handelt. Besser trifft man allerdings die Abgrenzung negativ, indem man feststellt, daß sich die arbeitsrechtlichen Fragen, wie die der Entlohnung, des Urlaubs, der Arbeitszeit und der Ruhepausen, nach dem Einzelvertrag richten, der in dieser Beziehung durch Tarifvertrag ersetzt werden kann, ohne Rücksicht auf etwa erlassene Bestimmungen der Innungen und Handwerkskammern. Soweit aber Tarifverträge Bestimmungen über Handwerkerlehrlinge enthalten, die sich auf deren Ausbildung beziehen, sind sie unwirksam, wenn sie

[17] R.G.Bl. 1927 S. 187.

mit den von Innungen oder Handwerkskammern erlassenen Vorschriften in Widerspruch stehen.

Im Anschluß hieran ist noch die Frage zu prüfen, ob eine tarifliche Regelung in den eigentlich zur Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen gehörenden Punkten möglich ist, solange die Handwerkerorganisationen von ihrer Befugnis keinen Gebrauch gemacht haben. Das R.Arb.Min. bejaht in dem erwähnten Bescheide vom 30. 11. 20 diese Frage, während sie von anderer Seite verneint wird[18].

Meiner Ansicht nach steht aber in einem solchen Falle einer tariflichen Regelung nichts im Wege. Die Handwerkskammern und Innungen haben kein Monopol für die Regelung des Lehrlingswesens[19]. Es gilt auch für die Lehrverträge der Grundsatz der Vertragsfreiheit (G.O. § 105). Einschränkungen dieser Vertragsfreiheit sind möglich sowohl durch Gesetz als auch durch die Vorschriften, die Handwerkskammer und Innung innerhalb ihrer Zuständigkeit erlassen. Solange aber eine derartige Einschränkung hinsichtlich irgendeiner Materie des Lehrvertrages nicht besteht, können die Parteien hierüber nach ihrem freien Willen Vereinbarungen treffen. Solange also Handwerkskammer und Innung von ihren Rechten keinen Gebrauch gemacht haben, bestehen — abgesehen von den Bestimmungen der Gew.Ordn. selbst — keine Beschränkungen der Vertragsfreiheit. Es ist Platz für freie Vereinbarung der Parteien, die natürlich dann auch durch Kollektivvereinbarung bestimmt werden kann.

IV. Kritik des geltenden Rechtszustandes.

a) Nachteile tariflicher Regelung.

Bisher ist lediglich die rechtliche Frage geprüft, ob und wieweit eine tarifliche Regelung der Lehrverhältnisse möglich ist, und dahin beantwortet, daß die Regelung der Lehrverträge im Tarifvertrag zulässig ist, für Handwerkslehrlinge allerdings innerhalb der — zwar begrenzten — Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen nur insoweit, als diese von ihren Rechten keinen Gebrauch gemacht haben.

Im Verlauf der schon mehrere Jahre dauernden Erörterung der Streitfrage sind von Gegnern der tariflichen Regelung manche Gesichtspunkte vorgebracht, die zwar nicht die Zulässigkeit hindern konnten, die aber doch eine Änderung des geltenden Rechtszustandes geboten erscheinen lassen. Auch hat die tarifliche Regelung in der Praxis Folgen gezeitigt, die gezeigt haben, daß der Tarifvertrag zur Regelung des Lehrlingswesens ungeeignet ist.

Ein Grund hierfür ist in dem Wesen des Tarifvertrages zu suchen.

[18] Industrieschutz Jhg. 1927 Nr. 139.
[19] Erdel, Kartenauskunftei.

Der Tarifvertrag dient in erster Linie der Regelung von Arbeitsverträgen. Gegenstand eines Arbeitsvertrages ist die Arbeitskraft eines Menschen, die gleichsam verkauft wird. Jede Partei sucht möglichst günstige Bedingungen für sich zu erlangen. Der Tarifvertrag ist nun eine Einigung zweier Parteien im Wege gegenseitigen Nachgebens. Auf der einen Seite steht eine Vereinigung von Arbeitnehmern, die durch Zusammenschluß eine Stärkung ihrer Stellung und dadurch eine Besserung ihrer Arbeitsbedingungen zu erreichen hofft. Ihr gegenüber steht ein Arbeitgeber oder eine Vereinigung von solchen, die auch wieder ihre materiellen Interessen vertreten. Die Folge ist ein Kampf zwischen beiden, aus dem vielfach nicht die Lösung erfolgt, die für die Allgemeinheit die richtige ist. Vielmehr wird derjenige, der in dem Kampf der Stärkere ist, schließlich seine Meinung durchsetzen, ohne Rücksicht darauf, ob sie ein brauchbares Ergebnis bietet. Einer solchen Regelung darf man das Lehrlingswesen aber nicht unterwerfen. Auf ihr, auf den Fähigkeiten und Kenntnissen, die die Lehrlinge erwerben, beruht zum großen Teile die Zukunft des Staates. Deshalb darf ihre Ausbildung nicht so geregelt werden, wie es die beim Abschluß des Tarifvertrages gerade stärkere Partei will[20]. Vielmehr ist immer darauf Rücksicht zu nehmen, daß der Zweck der Ausbildung, die Heranbildung eines tüchtigen gewerblichen Nachwuchses gewahrt bleibt.

Diese Eigenschaft des Tarifvertrages, daß er den Ausgleich bildet in einem Kampfe ungleicher Parteien, hat noch eine weitere Folge, die die Regelung der Lehrverhältnisse im Tarifvertrag ungeeignet erscheinen läßt. In dem Tarifvertrag kommt das Kräfteverhältnis der Arbeitgeber und Arbeitnehmer zum Ausdruck. Die Partei, die zur Zeit des Abschlusses stärker war, drückt mehr von ihren Forderungen durch als die andere. Das Stärkeverhältnis bleibt nun aber nicht immer gleich. Jede Änderung der wirtschaftlichen und politischen Lage kann eine Änderung in der Stellung der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer bringen. Eine solche Verschiebung hat dann zur Folge, daß ein bestehender Tarifvertrag nicht mehr befriedigt. Er wird, vielleicht wieder nach neuem Wirtschaftskampf, durch einen anderen ersetzt, in dem die Forderungen der jetzt stärkeren Partei mehr berücksichtigt werden. Dabei würde vielleicht auch jedesmal eine bestehende Lehrlingsordnung geändert. Dies ist aber gerade für Lehrlingsbestimmungen nicht angebracht. Eine ordentliche Ausbildung kann nur erfolgen, wenn die grundlegenden Vorschriften auf lange Sicht geregelt sind und nicht dauernd geändert werden[21].

Überhaupt erscheint es zweifelhaft, ob die Interessen der Lehrlinge in dem Kampf der Tarifparteien, die in erster Linie die Arbeitsbedingungen Erwachsener regeln sollen, genügend berücksichtigt werden[22]

[20] Dr. E. Maschke, D.H.W.Bl. 1923 S. 241 ff.
[21] Handwörterbuch der Staatswissenschaften S. 299 ff.
[22] 39. Sonderheft zum R.Arb.Bl. S. 55, Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes nebst amtlicher Begründung.

Ein zweiter Grund dafür, daß der Tarifvertrag für die Regelung des Lehrlingswesens nicht brauchbar ist, liegt in dem zwischen einem gewöhnlichen Arbeitsvertrage und einem Lehrvertrage bestehenden Unterschied begründet. Der Arbeitsvertrag ist gerichtet auf Leistung von Arbeit gegen Entgelt. Man kann, wie schon festgestellt ist, allerdings nicht mehr daran zweifeln, daß auch der Lehrling Arbeit leistet, daß also auch der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag ist. Der Lehrvertrag ist aber ein Arbeitsvertrag besonderer Art. Der Lehrling unterscheidet sich dadurch von anderen Arbeitnehmern, daß er die Arbeit nicht leistet, um dafür Lohn zu bekommen, sondern um dafür von dem Arbeitgeber bzw. dem Lehrherrn im Beruf ausgebildet zu werden. Diese Ausbildungstätigkeit des Lehrherrn ist seine wesentlichste Gegenleistung. Nur soweit die Leistung des Lehrlings den Wert dieser Ausbildungstätigkeit des Meisters übersteigt, dient die dem Lehrling etwa noch gewährte Entschädigung zum Ausgleich.

Die Ausbildungstätigkeit des Lehrherrn ist aber sehr verschieden zu beurteilen. Hierbei spielen persönliche Fähigkeiten und Anlagen des Lehrlings eine große Rolle. Einen unbefähigten Lehrling zu einem tüchtigen Facharbeiter zu machen, erfordert mehr Mühe als bei einem gut veranlagten Lehrling. Andererseits kann ein gut veranlagter Lehrling schon viel eher produktive Arbeit leisten als ein unbegabter. So spielen bei der Bewertung der Leistungen und der Gegenleistungen persönliche Anlagen eine so große Rolle, daß es fast unmöglich erscheint, die gegenseitigen Leistungen beim Lehrvertrage anders als individuell zu regeln. Zwar kann auch der Wert der Arbeitsleistung eines gewöhnlichen Arbeiters verschieden sein. Aber so große Unterschiede werden hier doch nicht auftreten, da ein ausgelernter Arbeiter sich immer ein bestimmtes Maß von Kenntnissen angeeignet haben muß. Im Wesen des Tarifvertrages liegt es aber, daß alle durch ihn bestimmten Verträge gleichgestellt werden, was ja gerade auch ein Zweck des Tarifvertrages ist. Die Lehrverträge vertragen eine Schematisierung jedoch nicht, weil es schwer hält, hier Leistung und Gegenleistung generell gegeneinander abzuwägen. Zwar sind auch die Vorschriften, die die Handwerkskammern und Innungen über die Regelung des Lehrlingswesens erlassen, generelle Vorschriften. Es ist dabei aber zu bedenken, daß die Handwerkskammern und Innungen weit geeigneter sind, weil sie die erforderliche Sachkenntnis besitzen. Außerdem beziehen sich ihre Vorschriften in den meisten Fällen nur auf die eigentliche Ausbildung. Gerade in den Fragen der Lehrlingsentschädigung üben sie eine große Zurückhaltung und stellen meist nur unverbindliche Richtlinien auf.

Aber noch ein weiterer Gesichtspunkt gegen die tarifliche Regelung ergibt sich aus dem Wesen des Lehrvertrages.

Wie schon festgestellt ist, ist der Lehrling tätig, um zu lernen, der Meister verpflichtet, ihn in seinem Gewerbe auszubilden. Gerade diese

Ausbildung ist ja Hauptzweck des Vertrages[23]. Aber nicht allein berufliche Ausbildungspflichten liegen dem Meister ob, sondern auch sonstige Erziehungspflichten gegenüber dem meist minderjährigen Lehrling. Der Lehrherr hat ihn zu guten Sitten anzuhalten (Gew.Ordn. § 127 Abs. 1 HGB. § 76 Abs. 3) und vor Ausschweifungen zu bewahren. Der Lehrling ist der väterlichen Zucht des Lehrmeisters unterworfen und ihm zu Folgsamkeit und Treue, zu Fleiß und anständigem Betragen verpflichtet (Gew.Ordn. § 127 a). Der Lehrvertrag enthält also in weitem Maße Elemente eines Erziehungsvertrages. In früheren Zeiten, in denen noch die Aufnahme des Lehrlings in Familie und Wohnung des Meisters üblich war, trat dies noch mehr in Erscheinung. Aber auch heute sind diese Elemente des Erziehungsvertrages noch vorhanden. Zwar rechtfertigen sie es nicht, den Lehrvertrag als reinen Erziehungsvertrag zu bezeichnen, wie es von Gegnern der tariflichen Regelung geschieht, die auf diese Weise zur Ausschaltung des Tarifvertrages kommen[24]. Der Lehrvertrag bleibt immer noch ein Arbeitsvertrag. Aber das Vorhandensein dieser Erziehungspflichten im Lehrvertrage läßt wiederum die tarifliche Regelung ungeeignet erscheinen. Die Ausbildung und Erziehung kann nur dann Erfolg haben, wenn der Lehrling Vertrauen zu seinem Lehrherrn hat. Andererseits muß der Lehrherr dem Lehrling gegenüber genügend Autorität besitzen. Beides, Vertrauensverhältnis und Autorität, leidet aber bei Zulässigkeit tariflicher Regelung. Dem Abschluß eines Tarifvertrages geht gewöhnlich ein mehr oder weniger erbittert geführter Kampf voraus. In diesem Kampfe stehen Meister und Lehrling auf verschiedenen Seiten, was leicht zu einer Störung der Autorität des Meisters und des erforderlichen Vertrauensverhältnisses führen kann.

Endlich soll noch auf eine Folge der Zulässigkeit tariflicher Regelung hingewiesen werden, die sogar den Schlichtungsausschuß Würzburg[25] veranlaßt hat, die Anwendbarkeit des Tarifvertrages auf Lehrverträge zu leugnen. Auch dies folgt aus dem Umstande, daß die Ausbildung des Lehrlings Hauptzweck des Vertrages ist. Der Zweck der Ausbildung kann nur erreicht werden, wenn der Lehrling bestimmte Zeit im Betriebe des Lehrherrn tätig ist. Hieraus erklärt es sich, daß der Lehrvertrag nach Ablauf der veeinbarten Zeit oder, für Handwerkslehrlinge, nach Ablauf der nach § 130 a Gew.Ordn. bestimmten Zeit nur aus den gesetzlich festgelegten Gründen gelöst werden kann. Haben nun Lehrherr und Lehrling unter bestimmten Bedingungen einen Vertrag abgeschlossen und tritt nachher ein Tarifvertrag in Kraft, unter den auch der abgeschlossene Lehrvertrag fällt, so kann der Lehrvertrag einen Inhalt bekommen, den der Lehrherr und Lehrling niemals gebilligt hätten.

---

[23] O.L.G. Kiel, 22. 4. 25.

[24] L.G. Frankfurt a. M. 24. 1. 22. D.H.W.Bl. 16. Jhg. S. 145 u. L.G. Darmstadt 25. 4. 22. D.H.W.Bl. 16. Jhg. S. 148.

[25] Mitteilungen der Schlichtungsausschüsse in Württemberg 2. Jhg. S. 22.

Ein Vertrag, an den die Beteiligten noch jahrelang vielleicht gebunden sind, erhält unabhängig von ihrem Willen einen anderen Inhalt. Bei einem gewöhnlichen Arbeitsvertrag ist dies zwar auch der Fall. Aber hier liegen die Verhältnisse doch ganz anders. Denn Arbeitgeber und Arbeitnehmer können meist mit mehr oder weniger kurzer Kündigungsfrist das Verhältnis lösen. Der Lehrvertrag ist aber nur aus ganz bestimmten, im Gesetz aufgezählten Gründen zu kündigen, so daß die Parteien unter Bedingungen, die vielleicht gar nicht ihrem Willen entsprechen, das Vertragsverhältnis fortsetzen müssen. Aus dieser unbilligen Härte, die sich aus der Zulässigkeit tariflicher Regelung ergibt, kann man aber nicht, wie der Schlichtungsausschuß Würzburg a.a.O. es tut, folgern, daß ein Tarifvertrag nur neu abzuschließende Lehrverträge zu regeln vermöchte, während er auf schon bestehende Lehrverträge keinen Einfluß habe. Denn läßt man eine tarifliche Regelung des Lehrlingswesens überhaupt zu, so muß der Tarifvertrag auf Lehrverträge genau so wirken wie auf andere Arbeitsverträge, bei denen auch bestehende Verträge unmittelbar sich nach dem jeweils geltenden Tarifvertrage richten. Aber diese Ausführungen zeigen wiederum, daß der Tarifvertrag ungeeignet ist, das Lehrlingswesen zu regeln.

Schließlich hat die tarifliche Regelung auch schon in der Praxis zu Mißständen geführt. Den Tarifparteien fehlt häufig gerade für die Festsetzung der Lehrlingsvergütung die nötige Sachkunde. Da die Lehrlinge noch keine vollwertigen Arbeitskräfte sind, kann eine zu hohe Festsetzung der Entschädigungssätze dazu führen, daß an sich geeignete Lehrherren davon absehen, Lehrlinge anzunehmen, weil eben die Tätigkeit des Lehrlings bei der Höhe der ihm noch zu gewährenden Vergütung keine ausreichende Gegenleistung ist für die Ausbildungstätigkeit des Meisters. Andererseits kann eine zu niedrige Ansetzung der Entschädigungen insofern von Nachteil sein, weil an sich geeignete Lehrlinge, die bei bestehenden wirtschaftlichen Nöten nicht noch einige Jahre nach Schulentlassung ohne ausreichenden Verdienst leben können, gehindert werden, eine ordentliche Lehre durchzumachen, zumal sie als ungelernte Arbeiter viel mehr verdienen können. Deshalb muß bei der Festsetzung der Lehrlingsentschädigungen mit großer Vorsicht vorgegangen werden. Namentlich muß man mit den Lehrlingsverhältnissen sehr vertraut sein. Diese Sachkenntnis haben wohl die Handwerkskammern und Innungen infolge ihrer langjährigen Arbeit auf dem Gebiete des Lehrlingswesens. Ob aber auch die Tarifparteien diese Sachkunde besitzen, erscheint mehr als zweifelhaft, da sie sich in der Hauptsache mit den Arbeitsbedingungen Erwachsener befassen. In dem Urteile des O.L.G. Naumburg vom 11. 6. 24[26] werden auch schon einige krasse Fälle angeführt, in denen sich die Höhe der tariflichen Lehrlingslöhne in der erwähnten Weise nachteilig bemerkbar gemacht hat. Haben doch selbst Magistrate einiger deutscher Städte bei der Vergebung von Bauarbeiten sich aus-

[26] J.W. 1925 S. 281.

bedungen, daß beim Bau keine Lehrlinge beschäftigt werden dürften, weil dies bei der Höhe der tariflichen Lehrlingslöhne eine unnötige Verteuerung des Baues bedeute. Schon diese Tatsachen beweisen, daß die Zweifel an der Sachkunde der Tarifparteien berechtigt sind.

b) Vorzüge der tariflichen Regelung.

Es kann aber andererseits keinem Zweifel unterliegen, daß die tarifliche Regelung des Lehrvertrages Vorzüge aufzuweisen hat, die auch bei der künftigen Neuregelung der Frage berücksichtigt werden müssen.

Dies hängt einmal mit der Unzulänglichkeit der Regelung des Lehrlingswesens im geltenden Rechte zusammen. Eine einheitliche Regelung gibt es überhaupt nicht. Am sorgfältigsten ist noch das Verhältnis der Handwerkslehrlinge geregelt, insbesondere durch die Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen. Schon in den gewerblichen Betrieben, die nicht Handwerksbetriebe sind, ist die Regelung nicht so eingehend und ebenso im Handel. Besonders fehlt auf diesen Gebieten eine Organisation, die ähnlich den Handwerkskammern für das Lehrlingswesen zu sorgen hat. Wenn man weiter bedenkt, daß die Grenze zwischen Fabrik- und Handwerksbetrieb, für die allein die Handwerkskammern zuständig sind, sehr flüssig ist, und daher manche Gewerbetreibenden, um ihren Betrieb dem Einfluß der Handwerkskammer zu entziehen, sich eher für einen Fabrikanten als für einen Handwerker ausgeben, zeigt noch deutlicher die Mängel des geltenden Rechtszustandes. Hierzu kommt noch, daß es Betriebe gibt, die weder dem H.G.B. noch der Gew.Ordn. unterstehen, für die es überhaupt keine gesetzliche Regelung gibt. Hierher gehört z. B. die Landwirtschaft, Hauswirtschaft und die im § 6 Gew.Ordn. vom Anwendungsgebiet der Gew.Ordn. ausgenommenen Betriebe.

Soweit also überhaupt noch keine gesetzliche Regelung besteht, war der Tarifvertrag überhaupt das einzige Mittel, um Planmäßigkeit und Ordnung zu schaffen und allzu großen Übelständen abzuhelfen. Als besonders geeignet haben sich die Tarifverträge erwiesen in den Berufen, in denen eine solche Möglichkeit bisher nicht besteht, die sog. Lehrlingszüchterei zu bekämpfen und eine übermäßige Ausnutzung der Lehrlinge durch Nebenarbeiten, Überstunden und Nachtarbeit zu verhindern.

Aber noch einen zweiten unbedingt anerkennenswerten Gedanken hat der Tarifvertrag verwirklicht.

Es geht nicht an, daß der einzelne Meister allein verantwortlich ist für die Ausbildung des Nachwuchses. Dies ist eine Angelegenheit des gesamten Berufsstandes. Dieser besteht aber nicht nur aus Meistern. Es ist deshalb auch nicht angebracht, die Regelung des Lehrlingswesens den Innungen, Handwerks-, Handels- oder Landwirtschaftskammern allein zu übertragen. Denn diese Organisationen sind reine Unternehmerorganisationen. Zum Berufsstand gehören auch die Arbeit-

nehmer. Auch sie haben ein Interesse an der Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses. Ansätze zu einer solchen, den ganzen Berufsstand umfassenden Regelung sind ja im Handwerk vorhanden. Denn sowohl die Innungen als auch die Handwerkskammern müssen nach § 95 bzw. 103 k beim Erlaß der Vorschriften zur Regelung des Lehrlingswesens einen Gesellenausschuß mitwirken lassen. Aber von einer wirklich gleichberechtigten Mitwirkung kann doch keine Rede sein. Einmal haben die Gesellenausschüsse in der Praxis keine große Bedeutung gewonnen[27]. Dann aber liegt ja die Durchführung und Überwachung der erlassenen Vorschriften allein in der Hand der Unternehmerorganisationen, der Innungen, Handwerkskammern usw. Außerhalb des Handwerks gibt es eine solche berufsständische Regelung überhaupt. Bei der Regelung durch Tarifvertrag stehen sich zum ersten Male für die Regelung des Lehrlingswesens Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt gegenüber und verwirklichen so den Gedanken, daß der gesamte Berufsstand an der Ausbildung des Nachwuchses ein Interesse haben muß.

V. Die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens in der Praxis.

Nicht uninteressant ist nun noch eine Untersuchung darüber, wie sich in der Praxis die abgeschlossenen Tarifverträge zur Regelung des Lehrlingswesens verhalten.

Hierüber sind verschiedentlich von der Reichsarbeitsverwaltung Aufstellungen bekanntgegeben. Diese Zusammenstellungen liegen aber alle schon längere Zeit zurück. Eine sehr eingehende, gerade auf diese Frage abgestellte Statistik stammt aus dem Jahre 1923[28], berücksichtigt also nur die Tarifverträge bis zum Jahre 1922. Die von der Reichsarbeitsverwaltung herausgegebenen jährlichen Tarifstatistiken, deren letzte, im 40. Sonderheft zum R.Arb.Bl. veröffentlichte, auch nur die im Jahre 1925 abgeschlossenen Tarifverträge behandelt, geben über die Frage nur sehr wenig Auskunft. Immerhin enthielt diese letzte Statistik die Feststellung, daß 13,5 Prozent aller im Jahre 1925 abgeschlossenen Tarifverträge das Lehrlingswesen regelten. Diese Tarifverträge umfaßten sogar 31,6 Prozent aller Betriebe und 43 Prozent aller von Tarifverträgen überhaupt erfaßten Arbeitnehmer. Schon damals hatte also die tarifliche Regelung einen beträchtlichen Umfang angenommen.

Eine erhebliche Zunahme der tariflichen Regelung kann man feststellen, wenn man die am 1. Januar 1927 in Kraft gewesenen Reichstarifverträge zum Vergleich heranzieht.

Es galten damals 101 Reichstarifverträge, die insgesamt 2 290 000 Arbeitnehmer erfaßten. Von diesen Reichstarifverträgen enthielten 29 mit 1 210 000 erfaßten Arbeitnehmern überhaupt Bestimmungen über

[27] Begründung zum Berufsausbildungsgesetz, 39. Sonderheft z. R.Arb.Bl. S. 55.

[28] R.Arb.Bl. 1923 S. 223.

Lehrlinge. Gegenüber dem Jahre 1925 zeigte sich also ein erheblicher Fortschritt der tariflichen Regelung.

Lohnend ist auch eine Untersuchung in der Hinsicht, welche Bestimmungen diese Reichstarifverträge über das Lehrlingswesen enthalten. Denn diese Untersuchung bietet zugleich einen Anhaltspunkt dafür, in welchen Punkten Mängel in der geltenden Lehrlingsregelung geltend gemacht werden. Hierbei kann man wieder feststellen, daß sich die Regelung in den Reichstarifverträgen nicht nur auf privatrechtliche Fragen bezieht, sondern auch auf solche, für deren Regelung die Innungen und Handwerkskammern zweifellos zuständig sind.

Hinsichtlich der Lehrbefugnis des Lehrherrn treffen 5 Reichstarifverträge Bestimmungen. Sie beschränken sich hierbei auf die Vorschrift, daß der Lehrherr Fachmann sein müsse.

Bemerkenswert ist es auch, daß die Reichstarifverträge auch gewisse Voraussetzungen aufstellen, die an einen Schulentlassenen gestellt werden sollen, bevor er als Lehrling angenommen werden kann. Einmal wird eine bestimmte Vorbildung verlangt, meist vollendete Volksschulbildung. Dann aber findet sich noch eine sehr begrüßenswerte Vorschrift. Die Lehrlinge haben nämlich vorher ein ärztliches Attest über ihre Gesundheit beizubringen. Hierdurch erreicht man, daß nur körperlich wirklich geeignete Lehrlinge den Beruf ergreifen. Dann aber erspart man den Lehrlingen unter Umständen Enttäuschungen insofern, als es vermieden wird, daß die Lehrlinge später den Beruf wieder aufgeben müssen, da sie körperlich den an sie gestellten Anforderungen nicht entsprechen. 11 Reichstarifverträge enthalten solche Bestimmungen.

Über die Pflichten des Lehrherrn sagen 13 Reichstarifverträge etwas. Meist verpflichten sie ihn, wie in der Gew.Ordn., den Lehrling in den bei seinem Betriebe vorkommenden Arbeiten des Gewerbes dem Zwecke der Ausbildung entsprechend zu unterweisen. Einige heben noch besonders hervor, daß der Lehrling überhaupt nicht oder tunlichst nicht mit Nebenarbeiten beschäftigt werden soll, die mit der Ausbildung nichts zu tun haben.

Soweit Reichstarifverträge über die Pflichten des Lehrlings Bestimmungen treffen, schreiben sie den Besuch der Fortbildungsschule vor.

Die meisten der Reichstarifverträge, die überhaupt Lehrlingsbestimmungen enthalten, schaffen auch die Möglichkeit zur Bekämpfung der Lehrlingszüchterei, indem sie die Zahl der Lehrlinge in ein bestimmtes Verhältnis zu der Zahl der in demselben Betriebe beschäftigten ausgelernten Arbeitnehmer setzen. Gerade die Tatsache, daß 22 Reichstarifverträge (von 29 im ganzen) eine solche Regelung treffen, zeigt den Mangel des geltenden Rechtszustandes und die Notwendigkeit einer einheitlichen Regelung dieser Frage in kommenden Gesetzen.

Eine fast gleich große Zahl (20) setzt die Dauer der Lehrzeit fest. Hier sind die Bestimmungen je nach den Berufen verschieden. Die Dauer schwankt zwischen 2 und 4 Jahren. Teilweise sehen die Tarif-

verträge auch eine Verkürzung der Lehrzeit für besser begabte oder besser vorgebildete Lehrlinge vor.

Die Dauer der Probezeit wird in 10 Reichstarifverträgen festgelegt in einem Spielraum von 4 Wochen bis zu 3 Monaten.

Soweit über die Form der Lehrverträge Bestimmungen getroffen werden, wird Schriftform verlangt.

Endlich sehen 6 Reichstarifverträge einen besonderen Ausschuß für Lehrlingsprüfungen vor, und 4 machen die Ausstellung eines Zeugnisses zur Pflicht.

Mit privatrechtlichen Bestimmungen für Lehrlinge befassen sich wieder sehr viele Tarifverträge.

Eine Regelung der Entlohnung enthalten 19 Reichstarifverträge, die gewöhnlich einen bestimmten, nach Lehrjahren steigenden Prozentsatz des Lohnes ausgelernter Arbeiter gewähren. Bei der Regelung dieser Materie kann man die interessante Feststellung machen, daß die Kritik am geltenden Rechtszustande nicht spurlos an der Tarifpraxis vorübergegangen ist. Es scheint, wenn auch noch vereinzelt, bei Tarifparteien die Ansicht durchgedrungen zu sein, daß der Tarifvertrag gerade für die Entschädigungsfrage ungeeignet ist. Anders läßt es sich nicht erklären, daß — abgesehen von den 19 Reichstarifverträgen, die eine bindende Regelung der Lehrlingslöhne treffen — 2 Reichstarifverträge noch Entschädigungssätze aufstellen, die sie den Tarifvertragsparteien nur zur Innehaltung empfehlen.

Zwei andere Reichstarifverträge, die auch Lehrlingsbestimmungen enthalten, überlassen die Höhe der Entschädigung der freien Parteivereinbarung.

Eine Regelung der Urlaubsfrage enthalten 16 Reichstarifverträge. Um den Lehrling langsam an den ununterbrochenen Dienst zu gewöhnen, stufen sie z. T. den Urlaub in der Weise ab, daß der Lehrling im ersten Lehrjahr länger Urlaub erhält als später.

Fast ebensoviele Reichstarifverträge (15) befassen sich mit der Arbeitszeit der Lehrlinge. Entsprechend einer alten Forderung der Gewerkschaften findet man häufig die Bestimmung, daß die zum Besuche der Fortbildungsschule erforderliche Zeit als Arbeitszeit zu betrachten sei und dementsprechend bezahlt werden muß. Einige Reichstarifverträge verbieten Überstunden für Lehrlinge, andere die Nachtarbeit, zwei Bestimmungen, die mit Rücksicht auf das durchschnittliche Alter der Lehrlinge sehr zu begrüßen sind. Interessant ist auch die Bestimmung, daß bei einer Kürzung der Arbeitszeit für Gehilfen auch die Arbeitszeit der Lehrlinge verkürzt werden muß.

Übrigens gibt es auch Tarifverträge, die ausdrücklich bestimmen, daß sich die Regelung der Lehrverhältnisse nur nach der Gew.Ordn. bzw. den von den Handwerkskammern und Innungen erlassenen Vorschriften richten. Die Reichstarifverträge für Arbeiter im Buchbindergewerbe und für Arbeiter in Buchbindereien, Geschäftsbücherfabriken

usw. stellen sogar fest, daß die in ihnen getroffene Lehrlingsregelung nicht für solche Betriebe anwendbar sei, die der Handwerkskammer unterstehen. Es sind dies also Fälle, in denen den Handwerksorganisationen ausdrücklich der Vorrang eingeräumt wird.

Die Parteien der Reichstarifverträge für Arbeiter in Granitwerken mit Schleifereibetrieb (vom 26. 7. 22), für Arbeiter in der Pflastersteinund Schötterindustrie (vom 19. 1. 26) und im Malergewerbe (vom 23. 3. 26) scheinen auch der Ansicht gewesen zu sein, daß der Tarifvertrag ungeeignet sei zur Regelung des Lehrlingswesens, und haben deshalb von einer tariflichen Regelung abgesehen. Indessen haben sie richtig erkannt, daß auch die Arbeitnehmer ein Interesse an der Ausbildung des Nachwuchses haben und sehen deshalb zur Heranbildung und Förderung eines tüchtigen Nachwuchses ein Zusammenarbeiten der Fachverbände vor, wobei auch die Handwerkskammern und Innungen wegen ihrer Sachkunde herangezogen werden können.

Wie schon bei der Kritik der Zulässigkeit einer tariflichen Regelung des Lehrlingswesens erwähnt ist, ergibt sich nach geltendem Rechtszustande insofern eine unbillige Härte, als die auf längere Zeit abgeschlossenen Lehrverträge durch einen später in Kraft tretenden Tarifvertrag einen Inhalt bekommen können, den die Parteien vielleicht beim Abschluß nicht gebilligt hätten, ohne daß die Parteien die Möglichkeit haben, das Verhältnis zu lösen. Diesem Umstande tragen die Reichstarifverträge für Arbeiter in der Gummimäntelfabrikation (vom 6. 4. 25) und für Zuschneider in der Gummimänteikonfektion (vom 15. 4. 25) Rechnung, indem sie bestimmen, daß die in ihnen getroffenen Lehrlingsbestimmungen nur für neu abzuschließende Lehrverträge Geltung haben sollen. Schon bestehende Lehrverträge bleiben also unberührt.

VI. Regelung im Entwurf zum Berufsausbildungsgesetz.

Daß das gesamte Lehrlingswesen einer eingehenden Neuregelung bedurfte, hatten die beteiligten Kreise schon lange eingesehen. Bereits der 10. Gewerkschaftskongreß in Nürnberg im Jahre 1919 regte eine Neuregelung an. Nach langwierigen Verhandlungen in der „Zentralarbeitsgemeinschaft gewerblicher und industrieller Arbeitgeber und Arbeitnehmer Deutschlands" erschien 1923 der Referentenentwurf. Aber erst im April 1927 wurde der amtliche Entwurf, der die Bezeichnung „Entwurf eines Berufsausbildungsgesetzes" erhielt, nebst Begründung im 39. Sonderheft zum Reichsarbeitsblatte veröffentlicht. Daß dieser Entwurf sich auch mit der Frage der tariflichen Regelung des Lehrlingswesens befassen mußte, ist klar.

Zunächst kann festgestellt werden, daß auch der Entwurf auf dem Standpunkt steht, der Lehrling sei ein Arbeitnehmer. § 1 des Entwurfes besagt, daß die Beschäftigung Jugendlicher als Arbeiter oder Angestellte oder zu ihrer Berufsausbildung (Lehrlinge) durch Arbeitgeber

(Lehrherren) sich nach den Bestimmungen dieses Gesetzes richte. Ganz deutlich sagt dazu die Begründung[29]:

„Beschäftigung ist die Leistung von Arbeit gegen Entgelt, bei Lehrlingen Leistung von Arbeit zur Berufsausbildung."

Erforderlich sei ein Tätigwerden für Zwecke des Betriebs, eine Mitwirkung bei der Gütererzeugung, -bearbeitung oder -verteilung. Daher ist der Lehrling Arbeitnehmer im Gegensatz zum Schüler, dessen Tätigkeit nicht dem Betriebszweck zugute kommt. Daß die Arbeit des Lehrlings nicht gegen Entgelt, sondern zur Berufsausbildung geschieht, ist nach dem Entwurf für die Einreihung des Lehrlings in den Arbeitnehmerbegriff unerheblich. Denn das Tätigwerden für die Betriebszwecke muß entweder gegen Entgelt oder zur Berufsausbildung geschehen. In beiden Fällen ist der Beschäftigte Arbeitnehmer.

Somit behandelt auch der Entwurf den Lehrvertrag als Arbeitsvertrag. Für die Frage nach der Zulässigkeit tariflicher Regelung bedeutet dies aber, daß am geltenden Rechtszustand nichts geändert würde, falls der Entwurf nicht noch besondere Bestimmungen über diese Frage enthielte.

Wollte der Entwurf die tarifliche Regelung gänzlich ausschließen, so müßte er dies ausdrücklich bestimmen. Denn die Tarifvertragsordnung vom 23. 12. 1918 gilt nach heutigem Recht auch für die Lehrverträge, wie besonders nach der Legalinterpretion des §48 Abs. 2 des Arbeitsgerichtsgesetzes nicht mehr zu bezweifeln ist. Um die Lehrverträge aus dem Geltungsbereich der Tarifvertragsordnung herauszunehmen, wäre also eine Änderung des geltenden Rechtes nötig. Dieses ist aber nur dadurch möglich, daß ein neues, späteres Gesetz bestimmte: „Lehrverträge fallen nicht unter die V.O. vom 23. 12. 1918", oder „Lehrverträge können nicht durch Tarifverträge geregelt werden" oder dergleichen. Jedenfalls ist eine ausdrückliche Gesetzesbestimmung erforderlich, um die Zulässigkeit tariflicher Regelung der Lehrverhältnisse de lege ferenda auszuschließen.

Eine solche Bestimmung enthält der Entwurf aber nicht. Sie ist auch nicht in den Bestimmungen des § 25 des Entwurfes enthalten:

(1) „Der Inhalt der Lehrverträge wird durch Vorschriften des Reichsrechtes und durch Anordnungen, die auf Grund von Reichsgesetzen erlassen sind, bestimmt.

(2) Soweit eine solche Regelung nicht erfolgt ist oder Abweichungen zugelassen sind, können die Parteien freie Vereinbarungen treffen . . ."

Die Bestimmungen des Gesetzes und die auf Grund von Reichsgesetzen erlassenen Vorschriften bestimmen also in erster Linie den Inhalt eines Lehrvertrages. Soweit solche Vorschriften nicht bestehen oder Abweichungen zugelassen sind, soll „freie Vereinbarung" gelten. Hier-

[29] 39. Sonderheft zum R.Arb.Bl. S. 35.

durch ist aber die tarifliche Regelung nicht ausgeschlossen. Vielmehr stellt § 25 des Entwurfes nur von neuem den Grundsatz der Vertragsfreiheit auf, wie er schon im Art. 152 der Reichsverfassung und im § 105 der Gew.Ordn. ausgesprochen ist. Wie trotz des § 105 Gew.Ordn. für das Verhältnis zwischen selbständigen Gewerbetreibenden und gewerblichen Arbeitern eine tarifliche Regelung ihrer Arbeitsverhältnisse möglich ist, so kann auch die „freie Vereinbarung" des § 25 des Entwurfes durch eine Kollektivvereinbarung der Parteien ersetzt werden.

Auch die Begründung des Entwurfes enthält nichts, was auf eine gänzliche Ausschließung des Tarifvertrages schließen ließe. Er führt zwar aus[30], daß man den Tarifvertrag absichtlich unberücksichtigt gelassen habe. Als es sich darum handelte, Organe für die Durchführung des Berufsausbildungsgesetzes zu schaffen, hätte man die Tarifgemeinschaften dazu nehmen können. Da aber die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens sich als ungeeignet erwiesen habe, habe man davon Abstand genommen, dem Tarifvertrag die gesamte Regelung zu übertragen, sondern habe hierfür in den paritätischen Ausschüssen neue, besser geeignete Organe geschaffen. Damit ist aber nicht eine tarifliche Regelung der Fragen ausgeschlossen, für die mangels gesetzlicher Bestimmungen oder mangels Vorschriften, die auf Grund von Reichsgesetzen erlassen sind, freie Vereinbarung den Inhalt des Lehrvertrages bestimmen soll.

Wenn also der Entwurf die tarifliche Regelung auch nicht gänzlich ausschließt, so schränkt er sie doch gerade durch den § 25 wesentlich ein. Denn eine tarifliche Regelung ist nur möglich, soweit nicht Reichsrecht, also besonders das Berufsausbildungsgesetz, oder die zur Durchführung dieses Gesetzes bestimmten Organe eine Regelung getroffen haben. Um die ganze Tragweite dieser Bestimmung zu erkennen, ist es erforderlich, auf den Inhalt des Entwurfes hinsichtlich der Regelung des Lehrlingswesens näher einzugehen. Denn gegenüber dem geltenden Rechtszustand hat der Entwurf den Umfang der gesetzlichen Regelung erheblich erweitert und bestimmte Organe in stärkerem Maße als bisher zum Erlaß von Vorschriften über das Lehrlingswesen ermächtigt.

Einmal gibt es im geltenden Recht eine gesetzliche Regelung überhaupt nur für gewerbliche Betriebe in der Gew.Ordn und für Handlungslehrlinge im H.G.B. Für Lehrlinge, die in einem nicht unter die Gew.Ordn. fallenden Betriebe beschäftigt sind oder die nicht Handlungslehrlinge sind, gibt es keine gesetzliche Regelung, bzw. es gelten nur die (wenig ausführlichen) Bestimmungen des B.G.B. Der Entwurf sieht aber eine gesetzliche Regelung vor, die für Lehrlinge in allen Betrieben — privaten wie öffentlichen — Geltung haben soll. Ausgenommen sind durch § 2 des Entwurfes nur Lehrlinge in der Landwirtschaft, jugendliche Beamtenanwärter und Praktikanten in Apotheken. Es wird also in Zukunft nicht nur für Handwerk, Gewerbe, Handel eine gesetzliche

[30] 39. Sonderheft zum R.Arb.Bl. S. 55/56.

Regelung geben, sondern auch für die Hauswirtschaft, Lehrlinge im Bürodienst und in den vom Geltungsbereich der Gew.Ordn. ausgenommenen Betrieben (§ 6 Gew.Ordn.).

Geregelt für alle diese Betriebe wird vor allem die Lehrbefugnis, wobei neben der persönlichen Eignung des Inhabers (§§ 6, 7, 30 ff.) noch eine sachliche Eignung des Betriebes gefordert wird (§§ 13–19). Allgemein wird auch die Möglichkeit zur Bekämpfung der Lehrlingszüchterei, die bisher nur im Handwerk bestand und für andere Betriebe deshalb so häufig im Tarifvertrag erfolgte, geschaffen (§ 9). Wie bisher werden Pflichten des Lehrherrn und des Lehrlings aufgestellt (§§ 11, 12, 22, 23), die Schriftform vorgeschrieben (§ 24). Für alle Berufe wird ferner die Dauer der Lehrzeit geregelt — bisher gab es eine Bestimmung hierüber nur für Handwerkslehrlinge — und ebenso die Probezeit, vorzeitige Kündigung und Pflicht zur Zeugnisausstellung. Endlich wird noch für alle Berufe das Prüfungswesen geregelt, oder doch wenigstens eine Prüfung durch die gesetzlichen Berufsvertretungen vorgesehen (§ 92 ff.).

Somit ist die im Berufsausbildungsgesetz getroffene Regelung sowohl hinsichtlich der erfaßten Personen als auch der getroffenen sachlichen Regelung erheblich ausgedehnt gegenüber dem geltenden Rechtszustand. Damit hat aber zugleich der Tarifvertrag an Bedeutung verloren. Wenn bisher die Anhänger der tariflichen Regelung immer noch darauf hinweisen konnten, daß der Tarifvertrag bei der Unzulänglichkeit der geltenden gesetzlichen Regelung das einzige Mittel sei, um auf manchen Gebieten Ordnung und Planmäßigkeit im Lehrlingswesen zu schaffen, so fallen diese Gründe in Zukunft fort. Auch praktisch wird die tarifliche Regelung in Zukunft abnehmen müssen, da ihr ja die gesetzlichen Bestimmungen vorgehen.

Ferner hat der Entwurf dem Gedanken, daß die Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses nicht eine Aufgabe des einzelnen Meisters oder der Meister allein, sondern eine Angelegenheit des gesamten Berufsstandes sei, also der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer, Rechnung getragen. Bisher war eine solche berufsständische Regelung, abgesehen von den Handwerkskammern und Innungen mit ihren Gesellenausschüssen (§§ 95, 103 k Gew.-Ordn.), nur bei tariflicher Regelung möglich, da hier Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichberechtigt an der Lösung mitarbeiteten.

Der Entwurf führt eine berufsständische Regelung ein, indem er in den §§ 100 ff. die Durchführung des Gesetzes sog. gesetzlichen Berufsvertretungen überträgt. Auch hier ist wieder zu betonen, daß er diese berufsständische Regelung für alle Betriebe schafft, die überhaupt in den Bereich des Berufsausbildungsgesetzes fallen, also nicht nur wie bisher im Handwerk. Als gesetzliche Berufsvertretungen kommen in erster Linie Handwerks-, Handels-, evtl. auch Gewerbe- und Arbeitskammern in Betracht. Bestehen solche Berufsvertretungen für einzelne Berufe, Be-

rufszweige oder Berufsgruppen nicht, so hat die oberste Landesbehörde nach § 70 Abs. 2 die Befugnis, derartige Körperschaften zu bilden. Die vorhandenen Berufsvertretungen sind aber nicht paritätisch; in ihnen sind nur die Arbeitgeber vertreten. Um also den Gedanken, daß auch die Arbeitnehmer ein Interesse an der Ausbildung des Nachwuchses haben, zu verwirklichen, mußten wirklich paritätische Gebilde geschaffen werden. Deshalb sieht § 72 für die den gesetzlichen Berufsvertretungen übertragenen Aufgaben und Befugnisse hinsichtlich des Lehrlingswesens besondere Ausschüsse vor, in denen mit gleichem Rechte eine gleiche Anzahl Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sitzt. Dies sind die Organe der gesetzlichen Berufsvertretungen, die deren Pflichten und Aufgaben hinsichtlich der Regelung des Lehrlingswesens erfüllen und insbesondere die in § 80 Abs. 2 des Entwurfes vorgesehenen Anordnungen und Maßregeln treffen können. Diese hier den gesetzlichen Berufsvertretungen übertragenen Rechte übertreffen noch die bisherige Zuständigkeit der Handwerkskammern und Innungen. Sie können nicht nur Vorschriften erlassen zur Regelung und Förderung einer ordentlichen Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses, sondern sie haben auch nach § 80 Abs. 2 Ziff. 5 die Befugnis, „Anordnungen über Form und Inhalt der Lehrverträge, vor allem über das den Lehrlingen zu gewährende Entgelt, über Urlaub und Ferien zu treffen". Die nach geltendem Recht bestehende Streitfrage, ob sich die Zuständigkeit der Handwerkerorganisationen auch auf die Regelung der Entlohnung, des Urlaubs und der Ferien erstreckt, ist also nach dem Berufsausbildungsgesetz entschieden.

Dadurch hat aber wiederum der Tarifvertrag an praktischer Bedeutung verloren. Denn auch diese nach § 80 Abs. 2 von den paritätischen Ausschüssen erlassenen Vorschriften gehen, wie § 25 des Entwurfes bestimmt, der Einzelvereinbarung und damit auch dem Tarifvertrag vor.

Wenn die tarifliche Regelung des Lehrlingswesens nach dem Berufsausbildungsgesetz auch noch zulässig ist, so hat sie doch erheblich an Bedeutung verloren, da ihr die weitgehenden Vorschriften des Gesetzes und die Vorschriften der gesetzlichen Berufsvertretungen, deren Zuständigkeit wiederum sehr ausgedehnt ist, vorgehen. In der Praxis wird vermutlich für den Tarifvertrag hinsichtlich des Lehrlingswesens nicht mehr viel zu regeln übrigbleiben.

VII. Kritik der vom Entwurf vorgeschlagenen Regelung.

Daß die Regelung des Entwurfes allseitige Zustimmung gefunden habe, kann man nicht behaupten. Besonders die Gewerkschaften haben starke Kritik geübt. Ein Punkt, gegen den sich hauptsächlich ihre Angriffe richten, ist die Stellung des Tarifvertrages. Ihrer Ansicht nach soll der Tarifvertrag in erster Linie das Lehrlingswesen regeln. Er soll den Anordnungen der gesetzlichen Berufsvertretungen vorgehen, zum

mindesten für die sog. privatrechtlichen Fragen der Entlohnung, des Urlaubs und der Ferien[31].

Die betreffenden Arbeitgeber andererseits sind mit der Nichtberücksichtigung des Tarifvertrages einverstanden, wenn sie ja auch sonst mit dem Entwurf nicht zufrieden sind. Allerdings streben sie wieder danach, den Tarifvertrag gänzlich auszuschließen, indem sie betonen, der Lehrvertrag sei ein Erziehungsvertrag und so einer tariflichen Regelung unzugänglich[32].

Diese Ansicht der Arbeitgeber hat zweifellos viel für sich. Zwar ist der Lehrvertrag, wie festgestellt ist, kein Erziehungsvertrag. Aber die in ihm enthaltenen Elemente eines solchen Erziehungsvertrages, ferner das Wesen des Tarifvertrages und die praktischen Folgen tariflicher Regelung des Lehrlingswesens haben gezeigt, daß der Tarifvertrag ungeeignet ist für eine Regelung von Lehrverträgen. Dieser Erkenntnis sollte die zukünftige Gesetzgebung Rechnung tragen und den Tarifvertrag ausdrücklich ausschließen.

Nach der Regelung des Lehrlingswesens, wie sie der Entwurf vorschlägt, kann man dies auch ohne Bedenken tun, und es ist eigentlich nicht einzusehen, weshalb sich die Gewerkschaften dagegen sträuben. Denn in den paritätischen Ausschüssen, die für die wichtige Lohnfrage und die anderen Fragen, an deren Regelung die Gewerkschaften Interesse haben, zuständig sind, ist den Gewerkschaften genügend Gelegenheit gegeben, auf die Gestaltung des Lehrlingswesens einzuwirken. Denn die Vertreter der Arbeitnehmer, die in den Ausschüssen in gleicher Zahl und mit gleichen Rechten wie die Arbeitgeber sitzen, werden aus Gewerkschaftskreisen genommen. Nach § 73 werden sie auf Vorschlag der wirtschaftlichen Vereinigungen der Arbeitnehmer von der höheren Verwaltungsbehörde berufen. Genau wie bei Verhandlungen über den Abschluß eines Tarifvertrages verhandeln also hier Arbeitgeber und Gewerkschaftler. Dabei hat die Regelung durch die Ausschüsse noch die Vorteile, daß sie von sachkundigen Organisationen geschaffen wird. Denn die Organe werden ja den Berufsvertretungen angegliedert, die sich schon bisher viel mit Lehrlingsfragen beschäftigt haben, und die Arbeitgebervertreter werden sogar auf Vorschlag der gesetzlichen Berufsvertretungen berufen. Für die nötige Sachkunde ist außerdem noch dadurch gesorgt, daß ⅔ der Arbeitgebervertreter Inhaber eines anerkannten Lehrbetriebes sein müssen und ⅔ der Arbeitnehmervertreter eine Gesellen- (Gehilfen-) Prüfung abgelegt haben sollen (§ 22 Abs. 2). Ferner wird in den Ausschüssen eine Regelung getroffen unabhängig von wirtschaftlichen Kämpfen, unabhängig von etwaigen Tarifverträgen, so daß auch Gewähr für eine längere Geltung der getroffenen Regelung besteht.

[31] Gewerkschaftszeitung 1927 Nr. 32 und 41. „Die Arbeit" 1927 S. 545 ff.
[32] Vgl. Gewerkschaftszeitung vom 12. 11. 1927.

Zwei Änderungen des Entwurfes werden allerdings noch nötig sein, um den Tarifvertrag gänzlich ausschließen zu können.

Zunächst muß eine Bestimmung des § 75 Abs. 2 des Entwurfes fallen, die die Gewerkschaften auch schon stark kritisiert haben[33]. Nach der genannten Bestimmung kommt in dem Ausschuß über Fragen der Form und des Inhalts der Lehrverträge, namentlich des den Lehrlingen zu gewährenden Entgelts und Urlaubs (§ 80 Abs. 2 Ziff. 5) ein Beschluß nur zustande, wenn sowohl auf Arbeitgeberseite als auch auf Arbeitnehmerseite sich eine Mehrheit für denselben Vorschlag ergibt. Dies würde ein Rückschritt gegenüber dem heutigen Rechtszustand bedeuten, wo bei mangelnder Einigung der Parteien unter Umständen durch Zwangstarif eine Einigung herbeigeführt werden kann. Denn schon eine einfache Mehrheit auf seiten der Arbeitgeber kann beispielsweise eine Festsetzung der Entlohnung gegen den Willen der gesamten Arbeitnehmervertreter und einer etwaigen Minderheit der Arbeitgeber verhindern, so daß bei Ausschaltung des Tarifvertrages die freie Vereinbarung der Einzelparteien den Lehrvertrag in dieser Beziehung regeln würde. Solange solche Bestimmung besteht, wird man nicht für eine Ausschaltung des Tarifvertrages sich aussprechen können. Gerade für die in § 80 Abs. 2 Ziff. 5 aufgezählten Fragen ist die Mitwirkung der Arbeitnehmerschaft dringend erforderlich.

Die zweite Änderung wird aus folgender Überlegung heraus notwendig sein. In den Ausschüssen stimmen immer gleich viel Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Der Gedanke des Entwurfes ist nun wohl der, daß sich die Ausschußmitglieder nicht als Vertreter der Arbeitgeber bzw. der Arbeitnehmer fühlen sollen, sondern als Vertreter des gesamten Berufsstandes. Jeder soll nicht die Interessen derer allein vertreten, von denen er für den Ausschuß vorgeschlagen ist, sondern soll so abstimmen und handeln, wie es für den Berufsstand im ganzen am besten ist. Ob dies in der Praxis immer durchgeführt wird, erscheint mehr als fraglich. Es muß deshalb eine Vorkehrung für den Fall getroffen werden, daß der Ausschuß zu keiner Entscheidung kommt, weil alle Arbeitgebervertreter und alle Arbeitnehmervertreter auf ihrem Standpunkt verharren. Daß in einem solchen Falle ein Beschluß einfach nicht zustande kommen kann, befriedigt nicht. Denn er würde eine neue Möglichkeit bedeuten für eine Gruppe des Ausschusses, durch Einmütigkeit bei der Abstimmung eine Regelung durch den Ausschuß zu verhindern und den Einzelvertrag entscheiden zu lassen. Eine kollektive Regelung würde wieder unmöglich sein. Es muß also dafür Sorge getragen werden, daß auch dann ein Beschluß des Ausschusses zustande kommen kann, wenn bei der Abstimmung die Stimmen der Arbeitgeber der gleichen Zahl von Arbeitnehmerstimmen gegenüberstehen. Nach § 74 des Entwurfes soll der Ausschuß aus seiner Mitte sich einen Vorsitzenden wählen, der also immer ein Arbeitgeber oder Arbeitnehmer sein

[33] „Die Arbeit" 1927 Heft 8. Gewerkschaftszeitung 1927 S. 437 ff, 572 ff.

würde. Wollte man diesen bei Stimmengleichheit den Ausschlag geben lassen, so wäre dies wieder ein Abweichen vom Grundsatz paritätischer Regelung. Denn es würde hier letzten Endes die Partei bei der Abstimmung siegen, die den Vorsitzenden stellt. Man muß vielmehr für solche Fälle einen unparteiischen Vorsitzenden schaffen, der zweckmäßigerweise von der höheren Verwaltungsbehörde gestellt wird. Zwar bedeutet dies ein Abweichen vom Grundsatz der berufsständischen Regelung, da hier evtl. sogar die Entscheidung von einem Ausschußmitglied gefällt wird, das nicht zum Berufsstand gehört. Aber unnatürlich ist der Gedanke durchaus nicht. Denn die paritätischen Ausschüsse üben ja mit der Regelung des Lehrlingswesens eine Aufgabe aus, die eigentlich Aufgabe des Staates ist und die der Staat den Selbstverwaltungskörpern nur übertragen hat, weil sie geeigneter sind als die Behörden des Staates. Zeigen sich nun diese Verwaltungskörper ihrer Aufgabe nicht gewachsen, so muß der Staat selbst eingreifen. Dies geschieht dann in der Weise, daß bei Stimmengleichheit ein Vertreter der Verwaltungsbehörde in dem Ausschuß den Ausschlag gibt. Dieser Vertreter, der ständig an den Sitzungen der Ausschüsse teilnehmen müßte, wird mit der Zeit sich auch ein gewisses Maß von Sachkunde aneignen, so daß die Entscheidung gar nicht unsachgemäß ausfallen kann. Einen Ansatz zu einer Mitwirkung des Staates bei der Regelung des Lehrlingswesens enthält schon der Entwurf, indem er nach § 81 bestimmte Beschlüsse der paritätischen Ausschüsse an die Genehmigung der obersten Landesbehörde knüpft.

Wenn in diesen beiden Punkten der Entwurf geändert wird, kann man aus der Kritik des geltenden Rechtszustandes die notwendige Folgerung ziehen und den Tarifvertrag von der Regelung des Lehrlingswesens gänzlich ausschließen. Durch die Einrichtung der paritätischen Ausschüsse ist dafür gesorgt, daß unter gleichberechtigter Mitwirkung der Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Regelung getroffen wird, die nicht mit den Mängeln der tariflichen Regelung behaftet ist.

VIII. Die Stellung des Reichsarbeitsgerichts.

Nach Abschluß dieser Arbeit hat auch das Reichsarbeitsgericht zu der in dieser Arbeit behandelten Frage Stellung genommen. Es ist zu demselben Ergebnis gekommen, daß nämlich auch Lehrverträge durch Tarifverträge geregelt werden könnten und daß die den Innungen und Handwerkskammern in §§ 81 a Ziff. 3 und 103 e Ziff. 1 der G.O. gewährten Befugnisse einer tariflichen Regelung nicht entgegenständen. In der Urteilsbegründung vertritt das Reichsarbeitsgericht aber eine Ansicht, die in der bisherigen Literatur zu dieser Streitfrage noch nicht vertreten ist. Es ist daher angebracht, auf dieses Urteil kurz einzugehen.

[34] Rechtsprechung in Arbeitssachen 1928 Heft 16 S. 251.

Auch das Reichsarbeitsgericht geht bei der Beantwortung der Frage nach der Zulässigkeit tariflicher Regelung des Lehrlingswesens von der Vorfrage aus, ob der Lehrvertrag ein Arbeitsvertrag sei. Es stellte sich auf den Standpunkt, daß der Lehrvertrag heute auch Elemente eines Arbeitsvertrages enthalte und daher tariflicher Regelung zugängig sei. Wenn dem Wortlaut des Urteils nach diese Feststellung nur für die Lehrverträge im Baugewerbe gelten soll, so finden die angeführten Gründe doch gleichermaßen auf Lehrverträge in anderen Gewerben Anwendung. Jedenfalls bekennt sich nunmehr das Reichsarbeitsgericht zu der bereits herrschenden Ansicht, daß Lehrverträge durch Tarifverträge geregelt werden können.

Weiterhin prüft das Reichsarbeitsgericht aber noch die Konkurrenz zwischen der Regelungszuständigkeit des Tarifvertrages und der Zuständigkeit der Innungen und Handwerkskammern. Es läßt hierbei die Frage ausdrücklich offen, ob sich die Zuständigkeit der Innungen bzw. Handwerkskammern nur auf die öffentlich-rechtliche Gestaltung des Lehrlingswesens beziehe oder ob es auch zu ihren Aufgaben gehöre, die Verhältnisse des Lehrlingswesens in seinen privatrechtlichen Auswirkungen näher zu regeln. Auch im letzteren Falle würden die zur Regelung dieser privatrechtlichen Auswirkungen von ihnen erlassenen Bestimmungen nicht ohne weiteres objektives Recht schaffen, denen Meister und Lehrlinge in gleicher Weise unterworfen seien. Es wird dann weiter ausgeführt:

„Objektives Recht können diese Korporationen nur schaffen, soweit ihnen das Gesetz Befugnisse hierzu ausdrücklich übertragen hat, wie dies z. B, durch § 130 a Abs. 2 Gew.Ordn. hinsichtlich der Dauer der Lehrzeit geschehen ist. Soweit dies nicht geschehen ist, tragen diese Vorschriften den Charakter von Verwaltungsvorschriften oder Richtlinien, die zwar die Mitglieder der betr. Korporationen binden und deren Innehaltung seitens der Mitglieder nach § 92 c der Gew.-Ordn. unter Umständen erzwungen werden kann. Es können durch sie aber keine bindenden Normen für den privatrechtlichen Inhalt der Lehrverträge geschaffen werden. Hätte das Gesetz der den Innungen und Handwerkskammern vorbehaltenen Regelung des Lehrlingswesens eine so außerordentlich weitreichende Wirkung auch auf das privatrechtliche Verhältnis zwischen Lehrherrn und Lehrling einräumen wollen, so hätte dies in der Gesetzesbestimmung unzweideutig zum Ausdruck kommen müssen ..."

Diese Ansicht des Reichsarbeitsgerichts halte ich nicht für richtig. Soweit den Selbstverwaltungskörpern des Handwerks durch §§ 81 a bzw. 103 e Gew.Ordn. die Befugnis zur Regelung des Lehrlingswesens übertragen ist, können sie objektives Recht schaffen. Die Handwerkskammern insbesondere sind Vereinigungen sämtlicher Handwerker eines bestimmten Gebietes zu Selbstverwaltungskörpern und können als solche innerhalb des ihnen überwiesenen Aufgabenkreises Statuten erlassen,

die ihre Mitglieder gleichmäßig binden. Sie können ferner nach §§ 103 n, 94 c der Gew.Ordn. die Befolgung der gesetzlichen sowohl wie der statutarischen Bestimmungen überwachen lassen. Für die Innungen ist im § 83 Abs. 2 Nr. 2 vorgeschrieben, daß das Innungsstatut die dauernden Einrichtungen zur Erfüllung der Aufgaben der Innung, insbesondere hinsichtlich der Regelung des Lehrlingswesens enthalten muß. Auch die Innung kann die Befolgung der erlassenen Bestimmungen nach § 94 c der Gew.Ordn. überwachen lassen.

Diese Vorschriften wären doch unverständlich, wenn den Innungen bzw. den Handwerkskammern durch die §§ 81 a Ziff. 3 bzw. 103 e Ziff. 1 nur das Recht eingeräumt wäre, Verwaltungsvorschriften oder Richtlinien zu erlassen, also Vorschriften, die im Einzelfall Abweichungen zulassen. Vielmehr können sie innerhalb ihrer Zuständigkeit Vorschriften erlassen, die Meister und Lehrlinge in gleicher Weise binden, und diese Vorschriften sind dann weder durch Einzelvertrag noch durch Tarifvertrag abzuändern.

So auch Bescheid des Reichsarbeitsministers vom 30. 11. 20 (R.Arbl. 1921 S. 323), Erdel, Schl.W. 3/73 u. a.

Die Tatsache, daß den Handwerkskammern im § 130 a Gew.Ordn. noch ausdrücklich das Recht gegeben ist, die Dauer der Lehrzeit bindend festzusetzen, ist kein Grund zu der Annahme, daß sie im übrigen nur unverbindliche Vorschriften erlassen könnten. § 130 a hebt vielmehr innerhalb der den Handwerkskammern durch § 103 e Gew.Ordn. übertragenen Befugnisse das Recht besonders hervor, die Dauer der Lehrzeit zu regeln; in ähnlicher Weise ist den Handwerkskammern im § 130 Gew.Ordn. die Befugnis erteilt, subsidiär Vorschriften zur Bekämpfung der sogen. Lehrlingszüchterei zu erlassen.

Wenn, wie das Urteil des Reichsarbeitsgerichts erwähnt, die Handwerkskammern und Innungen in der Praxis vielfach nur Richtlinien zur Regelung des Lehrlingswesens erlassen, so ist das m. E. auch kein Beweis dafür, daß sie bindende Vorschriften nicht erlassen können. Es ist dies nur ein Zeichen dafür, daß die Handwerkerkreise zu der in dieser Arbeit schon entwickelten Ansicht gekommen sind, daß die Lehrverträge infolge ihrer individuellen Eigenart für eine generelle Regelung ungeeignet sind.

Es ist vielmehr daran festzuhalten, daß eine tarifliche Regelung des Lehrlingswesens unzulässig ist, soweit die Innungen und Handwerkskammern innerhalb ihrer Zuständigkeit Vorschriften erlassen haben. Allerdings beschränkt sich diese Zuständigkeit auf die öffentlich-rechtliche Seite des Lehrlingswesens, d. h. auf den Erlaß solcher Vorschriften, die eine ordnungsgemäße Ausbildung des gewerblichen Nachwuchses sichern sollen. Für die privatrechtlichen Auswirkungen der Lehrverträge, also besonders für die Entlohnungsfrage, können die Selbstverwaltungskörper des Handwerks keine bindenden Vorschriften erlassen. Für solche Fragen können sie wohl Richtlinien erlassen. Diese stehen aber dann einer tariflichen Regelung des Lehrlingswesens nicht entgegen.

LEBENSLAUF

Am 18. Dezember 1905 bin ich zu Braunschweig als Sohn des Kaufmanns Wilhelm Hirte und seiner Ehefrau geboren. Nach 3½jährigem Besuch der Vorschule besuchte ich das Wilhelmgymnasium zu Braunschweig, das ich Michaelis 1924 mit dem Zeugnis der Reife verließ. Ich studierte dann in Marburg und Leipzig Rechtswissenschaft und bestand am 14. Dezember 1927 vor dem juristischen Prüfungsausschuß am Oberlandesgericht Braunschweig die erste juristische Staatsprüfung. Seit Anfang des Jahres 1928 bin ich im juristischen Vorbereitungsdienst am Amtsgericht Braunschweig beschäftigt.